

2022

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE



SOMMAIRE

ÉDITO ● PAGE 4

RETOUR SUR L'ANNÉE 2022 ● PAGE 6

1 ORIENTATIONS STRATÉGIQUES
DE GENERALI EN MATIÈRE
DE DURABILITÉ ● PAGE 12

2 GENERALI,
ASSUREUR RESPONSABLE ● PAGE 28

3 GENERALI,
INVESTISSEUR RESPONSABLE ● PAGE 46

4 GENERALI,
DISTRIBUTEUR RESPONSABLE ● PAGE 54

5 GENERALI,
EMPLOYEUR RESPONSABLE ● PAGE 64

6 GENERALI,
CITOYEN RESPONSABLE ● PAGE 90

7 NOTRE
GOUVERNANCE ● PAGE 102

ANNEXES ● PAGE 114

ÉDITO

JEAN-LAURENT GRANIER



Président-Directeur Général de Generali France
Président d'Honneur de la fondation The Human Safety net



Après deux années marquées par la pandémie, c'est l'irruption de la guerre et de son cortège de maux qui auront marqué 2022. Fin février, l'invasion de l'Ukraine par la Fédération de Russie a fait resurgir des conflits armés aux portes de l'Europe, provoquant une crise humanitaire historique.

Ce conflit a engendré une série de conséquences d'ampleur : des tensions géopolitiques avec une polarisation de plus en plus nette entre systèmes démocratiques et autoritaires ; des ruptures d'approvisionnement en denrées alimentaires et en énergie qui ont entraîné la reprise de l'inflation. Ces tensions ont eu lieu sur une toile de fond qui ne va, hélas, qu'en s'aggravant : les dérèglements climatiques dont les effets se sont faits particulièrement ressentir en France avec des épisodes de grêle particulièrement importants au printemps, suivis de températures extrêmes à l'été qui ont accentué la sécheresse qui, à son tour, a favorisé des mégas feux et des incendies dans des zones jusque-là préservées. Au global, c'est une charge record de 10 milliards d'euros qui a pesé sur la profession de l'assurance française en 2022, soit le triple de la moyenne des dernières années.

Dans ce contexte qui est resté adverse pour de nouvelles raisons, Generali France a su gérer les incertitudes dans ses métiers, tout en continuant à jouer un rôle actif en matière de durabilité.

Après la réussite du plan stratégique précédent, notre nouvelle feuille de route stratégique triennale baptisée « Performance 2024 » lancée fin 2021 place en effet la durabilité en levier fort de transformation et de différenciation. Notre ambition est de devenir champion de la durabilité toutes catégories car nous partageons la conviction au sein du Comité Exécutif que c'est la seule manière pour notre Entreprise de réaliser une croissance durable. En effet, les consommateurs laissent progressivement la place à des modes de consommation qui sont de plus en plus responsables et exigeants sur l'éthique des entreprises, malgré leur préoccupation de préserver leur pouvoir d'achat du fait de la reprise de l'inflation.

Pour avancer sur cette voie ambitieuse, nous avons décliné la durabilité dans toutes nos activités en voulant être un assureur responsable, un investisseur responsable, un employeur responsable, un distributeur responsable et un acteur citoyen responsable. Vous découvrirez l'exhaustivité de nos initiatives dans ce rapport.

Nos efforts déployés dans toute l'Entreprise sont reconnus : Generali s'est ainsi classée 1^{re} entreprise d'assurance parmi les 50 entreprises les plus responsables de France pour la 2^e année consécutive en 2022 dans le palmarès du magazine Le Point / Statista.

Cette politique de durabilité va trouver de nouvelles voies de déploiement car nous avons enrichi notre périmètre de deux nouvelles entités :

➤ L'acquisition de La Médicale vient conforter notre place sur le marché affinitaire des professionnels libéraux de santé avec 280 000 nouveaux clients médecins, dentistes, vétérinaires, infirmiers et soignants tout en renforçant notre réseau de distribution de 145 nouveaux agents généraux.

➤ La création du Fonds de Retraite Professionnel Supplémentaire (FRPS) Generali Retraite nous positionne désormais comme un acteur majeur de la retraite et nous permet de bénéficier d'un cadre plus adapté à la gestion de très long terme tout en renforçant notre solidité financière.

Nous devons ces avancées avant tout à l'engagement fort de nos équipes. Et c'est pourquoi, dans un contexte

de mutation profonde des modes de travail depuis la crise de la Covid-19, 2022 a également marqué la mise en place de notre nouveau pacte social HORIZON, acté en 2021 avec les partenaires sociaux. Renforçant la qualité de vie au travail et l'hybridation des nouvelles façons de travailler, la politique sociale de Generali France a d'ailleurs été saluée par deux récompenses (Prix des Pairs du Grand Prix DRH Stratège, Trophée d'Argent des Victoires des Leaders du Capital Humain).

Nous apportons également beaucoup d'attention à la Diversité, à l'Équité et à l'Inclusion, thématique dont je suis le sponsor au niveau du Groupe. J'ai à cœur que le respect des différences imprègne toutes nos pratiques et tous nos échanges. En symétrie de notre volonté d'être partenaire de nos clients tout au long de leur vie, nous voulons accompagner l'épanouissement de nos salariés dans un environnement inclusif. Le taux d'engagement des collaborateurs au dernier Global Pulse Survey du Groupe en témoigne avec une progression de + 7 points pour la France par rapport au précédent Survey.

Pour accélérer nos efforts en 2023, nous avons décidé de sensibiliser l'ensemble de nos salariés avec un ambitieux programme de formation afin de mobiliser toujours davantage leur énergie au service de la durabilité. 160 collaboratrices et collaborateurs se sont portés volontaires pour former nos 6800 salariés à la Fresque du Climat. Nous avons aussi impulsé la création d'une communauté interne d'ambassadeurs Durabilité pour infuser les principes ESG dans toutes les strates de l'Entreprise. En miroir de ces initiatives, le programme Agence Durable et Responsable se poursuivra pour faire de nos agents généraux et leurs équipes une référence en matière de durabilité partout en France, au plus près de nos clients.

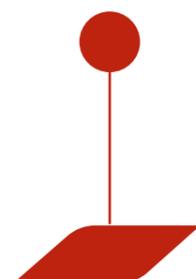
Enfin, à travers notre fondation The Human Safety Net qui vient de fêter son 5^e anniversaire, nous nous sommes portés en soutien de plus de 20 000 personnes vulnérables, familles en situation de précarité et réfugiés, dont nous cherchons à accroître la résilience pour qu'ils soient mieux à même de construire un avenir meilleur pour eux et leurs communautés.

Pour nous, la durabilité implique de promouvoir la performance de nos activités tout en construisant une société plus résiliente et plus juste faisant vivre ainsi l'ambition de notre Groupe : « permettre aux gens de bâtir un avenir plus sûr en prenant soin de leur vie et de leurs rêves. »

Jean-Laurent GRANIER

RETOUR SUR L'ANNÉE

2022



JANVIER

81% des Français se déclarent incapables de se passer de voiture d'ici 2025 : la 3^e édition du Baromètre France 2025 Generali – Viavoice – Radio Classique s'est penché sur le rapport que les Français entretiennent avec leurs modes de transport à l'heure où la question de la mobilité durable est devenue de plus en plus prégnante.



FÉVRIER

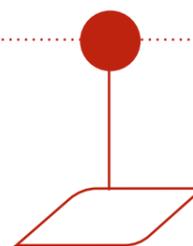
Generali et la SPA s'engagent dans un partenariat exclusif pour un meilleur accès aux soins de l'animal et son bien-être : la SPA recommande l'assurance santé « Mon Animal Generali » et place l'anticipation des soins médicaux de l'animal de compagnie au cœur de l'adoption responsable ; Generali s'engage à reverser une partie de la cotisation annuelle pour couvrir la prise en charge des besoins des animaux accueillis dans les refuges de l'association.



MARS

Generali est signataire du 1^{er} acte d'engagement inter-entreprises en faveur des salariés de plus de 50 ans à l'appel du Club Landoy, aux côtés de 32 entreprises. Un enjeu majeur afin de stimuler l'engagement des seniors, notamment face au développement des nouveaux modes de travail hybrides.

Generali obtient la note de 94/100 à l'index Pénicaud d'égalité femmes-hommes. L'amélioration de 2 points de cette note par rapport à l'année 2021 (92/100) s'explique par la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.



AVRIL

Le Groupe Generali ouvre au public le bâtiment des Procuratie Vecchie sur la place Saint-Marc à Venise, après cinq ans de travaux de réhabilitation. devient le siège de sa fondation The Human Safety Net, Cet espace a été pensé comme un lieu de dialogue et d'échange d'idées pour surmonter les grands défis sociaux du monde actuels et inciter les visiteurs à agir auprès des personnes vulnérables.

Generali signe également un accord pluriannuel ambitieux avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) afin de collaborer à l'accélération de la réalisation des objectifs de développement durable, en se concentrant sur la conception de solutions innovantes liées à l'assurance.

Indra Automobile Recycling, 1^{er} acteur du recyclage automobile en France qui met au service de l'assureur Generali et de ses clients une solution d'assistance permettant de prendre en charge des véhicules sinistrés épaves dans toute la France.



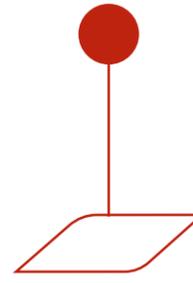
MAI

Generali signe la tribune dans le quotidien Le Monde, en faveur du recrutement des personnes réfugiées, portée par la Coalition d'entreprises «Each One for Tomorrow». Cette initiative vient confirmer l'engagement de longue date de Generali et de sa fondation The Human Safety Net auprès des personnes réfugiées souhaitant, notamment, se lancer dans l'entrepreneuriat.

Depuis le lancement de The Human Safety Net en France en 2017 :

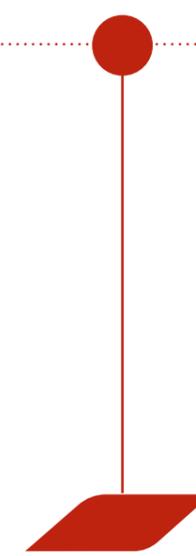
- 642 personnes réfugiées ont été accompagnées vers l'entrepreneuriat ou vers l'emploi ;
- 130 structures (entreprises ou associations) ont été créées.

ONF – Fondation Agir pour la Forêt : Generali commercialise le produit structuré « K Harmonie Juin 2022 » et s'engage à reverser 0,10 % de sa collecte au fonds de dotation « ONF-Agir pour la Forêt ». Elaborée par Generali Wealth Solutions (GWS) en partenariat avec Kepler Cheuvreux Solutions, cette solution d'investissement vertueux allie diversification, potentiel de performance et protection du capital, tout en contribuant au financement de projets environnementaux pour la préservation des forêts.



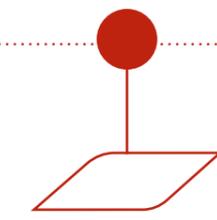
JUIN

Global Challenge **The Human Safety Net** 2022 : grâce à l'énergie et l'enthousiasme de plus de 450 héros, et aux dons de plus de 1 000 donateurs, cette édition en faveur de notre fondation est une réussite sur tous les plans en France. Avec près de 40 000 euros collectés la France devient 1^{er} pays collecteur du Groupe permettant ainsi à nos associations partenaires d'emmener de nombreux enfants en sortie ou en vacances.



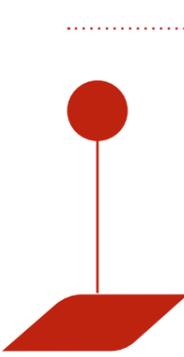
JUILLET

Generali finalise l'acquisition de **La Médicale** auprès de Crédit Agricole Assurances, permettant ainsi de renforcer sa distribution par agents généraux et de conforter sa place sur le marché des professionnels libéraux de santé.



AOÛT

Un été qui multiplie les désordres climatiques : l'année 2022, exceptionnelle par sa succession de sinistres, s'inscrit dans une accélération de l'augmentation moyenne des coûts depuis 40 ans, liée au nombre et à l'intensité des événements climatiques et à l'augmentation des températures moyennes. Pour la fin 2022, la facture climatique pour la France sera évaluée à 10 milliards d'euros, ce qui en fait la deuxième année la plus coûteuse de ces quatre dernières décennies.

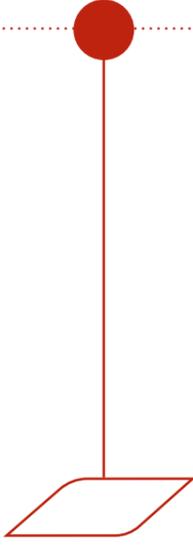


SEPTEMBRE

Pour réduire l'impact de l'inflation et préserver le pouvoir d'achat des Français, Generali France s'engage auprès de Bercy et ses clients via 7 mesures ciblées sur les assurances du quotidien : Auto, Habitation et Santé.

La 2e édition du prix Generali France - EnterPRIZE, placée sous le haut patronage du ministère de l'Économie, célèbre les PME les plus vertueuses en matière d'ESG.

Le Management de Generali France suit la sensibilisation « **Fresque du Climat** » reposant sur une approche scientifique et neutre pour comprendre le fonctionnement, l'ampleur et la complexité des enjeux liés aux dérèglements climatiques et à l'issue de laquelle est décidé qu'elle serait déployée en 2023 à l'ensemble de nos collaborateurs.



OCTOBRE

SME EnterPRIZE : Generali célèbre neuf PME « héros de la durabilité » européennes à Bruxelles parmi lesquels la PME française Cycle Terre.



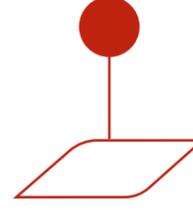
NOVEMBRE

Assurance-vie : Generali propose une solution d'investissement innovante qui soutient 4 projets forestiers français sélectionnés auprès de Reforest'Action.

Generali France est classé 1^{re} entreprise d'assurance parmi les entreprises les plus responsables de France dans le palmarès 2022 Le Point-Statista.

Sommet de l'Inclusion Economique : Generali est aux côtés de 5 000 décideurs, managers, experts, journalistes et personnalités à Bercy ou en digital sur le thème « Agir avec Impact ». Près de 1 000 talents participent aux échanges.

Un outil gratuit pour tous, Ensemble Face aux Risques : dans un contexte d'accélération et d'intensification des dommages sous l'effet du changement climatique, le Generali Climate Lab offre un service digital innovant de diagnostic gratuit et personnalisé qui permet à chacun de connaître son exposition aux risques naturels et de mettre en œuvre les actions de prévention appropriées.



DÉCEMBRE

MSCI relève la note ESG d'Assicurazioni Generali de AA à AAA. L'évaluation révèle que le Groupe adopte les meilleures pratiques du secteur pour atténuer les risques liés au climat dans la souscription, la modélisation et les produits liés à l'adaptation au changement climatique et à l'atténuation de ses effets. MSCI cite également le leadership de Generali dans son secteur sur les questions sociales, y compris la confidentialité et la sécurité des données, la gestion du capital humain et l'investissement responsable. Elle reconnaît en outre le leadership de Generali en matière de gouvernance d'entreprise parmi ses pairs.

1

NOS ORIENTATIONS STRATÉGIQUES EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre ambition est de devenir un champion de la durabilité. Plus que jamais, le développement durable est le socle de notre stratégie. Il va continuer à être profondément intégré à tout ce que nous entreprenons. Nous nous appuyons pour cela sur des initiatives responsables initiées depuis de nombreuses années tant en matière d'offres que d'investissement ou encore d'engagement sociétal avec l'objectif d'aller encore plus loin dans la transformation de notre activité pour l'avenir. Cela implique de créer de la valeur à long terme, de croître de manière rentable et responsable. Ainsi, notre priorité est de conforter notre leadership sur nos marchés prioritaires en étant plus que jamais le partenaire tout au long de la vie de nos clients, leur Lifetime Partner.

1.1 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU CŒUR DES ENGAGEMENTS STRATÉGIQUES DU GROUPE GENERALI

La durabilité est le socle de notre nouvelle stratégie « Lifetime Partner 24 : Driving Growth ». Elle est synonyme de création de valeur à long terme en favorisant notre performance financière tout en prenant en compte l'humain et la planète.

Elle implique d'agir pour le bien commun et de construire une société plus résiliente et plus juste. Être un champion de la durabilité se traduit dans notre raison d'être : « permettre aux gens de bâtir un avenir plus sûr et plus durable en prenant soin de leur vie et leurs rêves ». Avec cette approche, la durabilité change vraiment la donne, car elle oriente la façon dont toutes nos décisions sont prises. Elle nous positionne comme une entreprise qui transforme, qui génère de l'impact et qui crée de la valeur à long terme.

Un nombre croissant de parties prenantes – pas seulement nos actionnaires et nos clients, mais aussi nos collaborateurs, nos distributeurs, nos fournisseurs, les communautés locales et la société dans son ensemble – prête de plus en plus d'attention à la durabilité, une tendance amplifiée par la pandémie de COVID-19.

La durabilité accroît la confiance des clients – la considération de la marque est doublée et la préférence de marque est multipliée par sept – c'est la raison pour laquelle les grandes entreprises utilisent les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) notamment comme un filtre pour choisir leurs fournisseurs. L'appétence des consommateurs et des collaborateurs pour la durabilité est au cœur de leur fidélité. Les investisseurs accordent une attention sans précédent à la durabilité – PwC a dévoilé une nouvelle étude en 2022 baptisée «The ESG Opportunity in Europe» menée auprès de 3 354 répondants européens comprenant 720 investisseurs institutionnels européens, 320 distributeurs, 1 994 investisseurs individuels et 320 gestionnaires d'actifs. Elle révèle que les actifs ESG domiciliés en Europe devraient atteindre entre 7 400 milliards et 9 000 milliards d'euros d'ici 2025. Le taux de croissance annuel moyen des **ETF ESG** (Exchange Traded Funds) domiciliés en Europe devrait progresser entre 33,3 % et 43 %, pour atteindre entre 684 milliards et 906 milliards d'euros.



1.2 UNE PERFORMANCE ESG RECONNUE

Selon cette étude 66 % des **investisseurs institutionnels européens** prévoient de cesser d'investir dans des fonds non ESG, et 71,9 % d'entre eux se disent prêts à payer «une prime» pour les produits ESG.

Dans ce contexte, il existe un engagement institutionnel fort pour soutenir la reprise durable afin de sortir plus solide, plus armé de la pandémie, de transformer nos économies et de créer des sociétés modernes plus durables, accompagné d'une pression croissante des ONG et des médias dans la lutte contre le «greenwashing». Aujourd'hui, le développement durable n'est pas seulement une façon de faire, nous avons la conviction que c'est la seule manière de réaliser des affaires.

Chez Generali, le chemin vers une transformation durable de notre entreprise remonte à sa fondation il y a 190 ans. Il a été formalisé début 2004 et est en constante évolution. Notre niveau d'ambition sur le sujet a conduit notre Groupe à souscrire publiquement à des accords volontaires tels que le Pacte mondial (2007), les Principes pour l'investissement responsable (2011), les Principes pour l'assurance durable (2014) et le Paris Pledge for Action (2015), ainsi qu'à être l'un des huit membres fondateurs de la Net-Zero Insurance Alliance et un membre de la Net-Zero Asset Owner Alliance. Notre engagement continu en faveur du développement durable s'appuie sur des résultats probants sur la durée. En 2019, nous avons été le premier assureur européen à émettre une obligation verte subordonnée. Nous en avons émis une deuxième en 2020 et, en 2021, nous avons été le premier assureur européen à émettre une obligation de développement durable. Fidèle à notre vision avant-gardiste, nous avons initié ce parcours avant même que les conditions extérieures ne le rendent inévitable.

5,727 milliards d'euros d'investissements verts et durables sur 2021 – 2022.

Les enjeux liés au développement durable sont alignés avec la totalité des activités de Generali, aussi bien en termes de gestion de l'actif que du passif.

En 2019, nous avons été le premier assureur européen à émettre une obligation verte de 750 millions d'euros. Nous en avons émis une deuxième en 2020, d'un montant interne de 600 millions d'euros, et en 2021, nous avons été le premier assureur européen à émettre une obligation de durabilité d'un montant de 500 millions d'euros. En 2022, nous avons émis la troisième tranche.

Pour la 2^e année consécutive, Generali France figure parmi les 50 entreprises les plus responsables de France et la première du secteur de l'assurance, dans le palmarès 2022 publié par le magazine Le Point, réalisé en partenariat avec l'Institut Statista. Ce classement vient confirmer notre engagement et notre politique en matière de durabilité.

Parmi 2 000 entreprises examinées à la loupe, **Generali se classe en 44^e position** pour sa performance globale sur les critères ESG (environnement, social et gouvernance). **Cette distinction vient récompenser le travail accompli par nos équipes**, avec une progression de la 46^e à la 44^e place par rapport au palmarès 2022.



Grâce à nos engagements, à nos politiques et à nos résultats, nous sommes reconnus comme **durables** par les principales **notations ESG** et sommes inclus dans les indices de durabilité les plus réputés. Nous sommes actuellement notés « **AAA** », la note la plus élevée possible, par MSCI ESG Research Ratings et nous nous situons dans les 1 % supérieurs du S&P Global ESG score 2022. Nous faisons partie des indices MSCI ESG Leaders, ainsi que des indices Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) et Dow Jones Sustainability Europe Index (DJSI Europe).

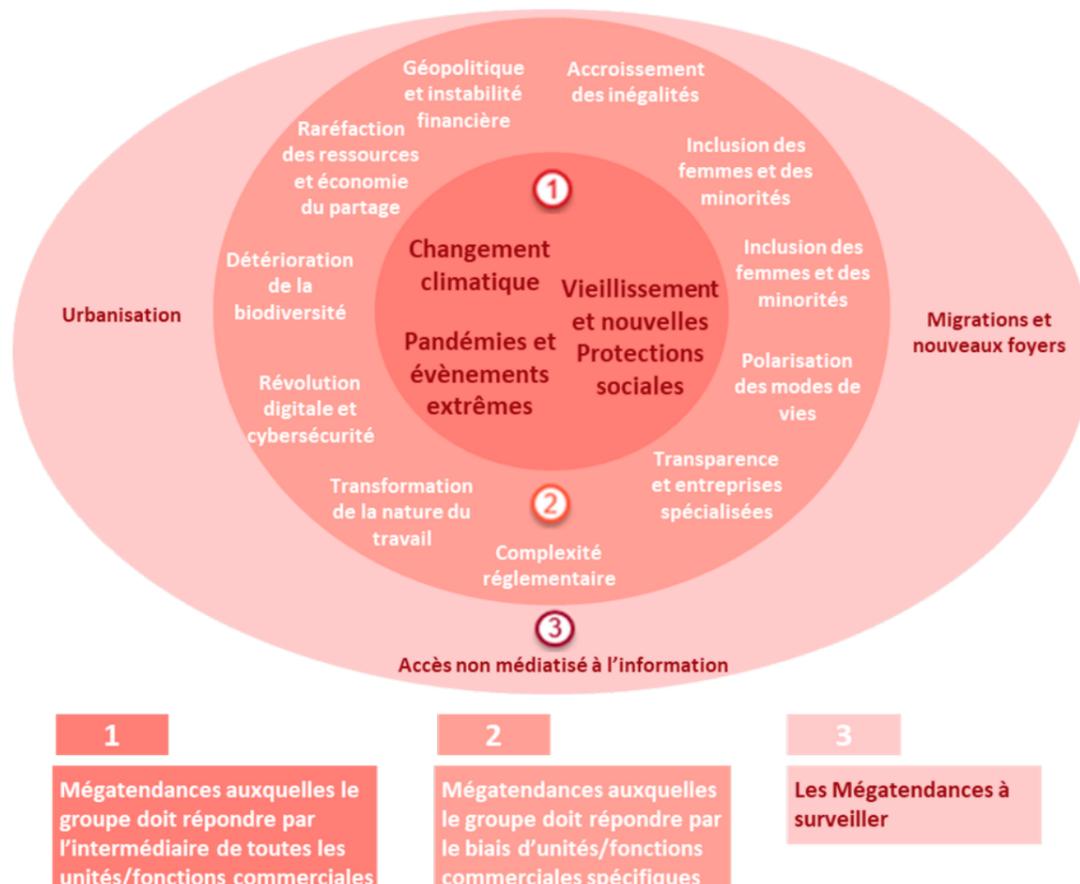
1.3 ANALYSE DE MATÉRIALITÉ ET PRIORITÉS

Être un acteur durable signifie également interpréter et gérer les grandes tendances et les défis de notre secteur. À cette fin, comme le prévoit la politique de développement durable du Groupe, tous les trois ans depuis 2014, nous menons un processus d'évaluation de la matérialité afin d'identifier les principales transformations attendues du monde des affaires, de la société et de l'environnement naturel, qui entraînent des risques et des opportunités significatifs pour le Groupe, sa chaîne de valeur et ses parties prenantes.

L'évaluation est menée par le biais d'un dialogue impliquant les parties prenantes à l'intérieur et à l'extérieur du Groupe et aboutit à **l'analyse de matérialité**, révisée pour la dernière fois en novembre 2020 : les trois priorités identifiées, qui doivent être abordées par le biais d'initiatives stratégiques dans l'ensemble des unités opérationnelles et des fonctions sont :

- le changement climatique, les pandémies et les événements extrêmes ;
- le vieillissement de la population ;
- les nouvelles formes de protection sociale.

Ces priorités constituent des données pertinentes pour notre stratégie visant à générer une valeur durable pour toutes les parties prenantes et sont clairement ancrées dans l'Agenda 2030 des Nations Unies et les objectifs de développement durable qui y sont liés.



La durabilité comme catalyseur et moteur de notre plan stratégique



POUR OFFRIR UNE VALEUR DURABLE À LONG TERME, NOUS AVONS CINQ RÔLES « RESPONSABLES » À TENIR EN TANT QU'ASSUREUR, INVESTISSEUR, DISTRIBUTEUR, EMPLOYEUR ET CITOYEN.

Notre Groupe entend jouer un rôle actif dans la création d'un avenir durable en soutenant la transition juste de notre société. Les enjeux liés au développement durable sont alignés avec la totalité de nos activités, aussi bien en termes de gestion de l'actif que du passif. Le Groupe incite ses parties prenantes à une pleine conscience de l'impact des risques liés au changement climatique qui pèse sur tous les pans de notre activité.

1 EN TANT QU'ASSUREUR RESPONSABLE, nous fournissons des solutions d'assurance avec des composantes ESG, réduisons les émissions de gaz à effet de serre du portefeuille de souscription à zéro net d'ici 2050, et soutenons la transition durable des petites et moyennes entreprises (PME) par le biais du projet SME EnterPRIZE ;

2 EN TANT QU'INVESTISSEUR RESPONSABLE, nous visons à intégrer pleinement les critères ESG dans les activités d'investissement, à réduire les émissions de gaz à effet de serre du portefeuille d'investissement à zéro net d'ici 2050, et à augmenter nos nouveaux investissements verts et durables, y compris les investissements de la Fenice 190 pour soutenir la relance de l'UE ;

3 EN TANT QUE DISTRIBUTEUR RESPONSABLE, nous avons structuré un programme ambitieux et pérenne pour ancrer la durabilité dans toutes les dimensions de la distribution. Faire du réseau d'Agents Généraux une référence en matière de durabilité et de responsabilité auprès de ses parties prenantes.

4 EN TANT QU'EMPLOYEUR RESPONSABLE, nous menons des actions spécifiques pour favoriser et promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion dans notre environnement de travail, en améliorant continuellement les compétences de notre personnel, en encourageant le talent sous toutes ses formes et en mettant en œuvre des méthodes de travail plus flexibles et plus durables. En outre, nous nous engageons à mesurer, à réduire et à communiquer l'empreinte carbone résultant de nos propres activités directes ;

5 EN TANT QUE CITOYEN RESPONSABLE, nous agissons pour libérer le potentiel des personnes vivant dans des conditions vulnérables grâce aux initiatives mondiales de la **Human Safety Net Foundation**, un pôle d'innovation sociale alimenté par les compétences et le réseau international de Generali.

ZOOM SUR LA POLITIQUE DE NOTRE GROUPE POUR L'ENVIRONNEMENT ET LE CLIMAT

EN MATIÈRE D'INVESTISSEMENTS DIRECTS

- **8,5 à 9,5 milliards d'euros d'investissements verts et durables entre 2021 et 2025** (la cible de 4,5 milliards d'euros entre 2019 et 2021 a été atteinte avec 1 an d'avance avec 6 milliards d'euros à fin 2020).
- **Exclusion de tout nouvel investissement et désinvestissement progressif des entreprises liées au charbon** dans le portefeuille de Generali (critères d'exclusion de plus en plus restrictifs afin d'éliminer totalement les émetteurs qui opèrent dans le secteur du charbon thermique dans les pays de l'OCDE d'ici 2030 et 2040 dans le reste du monde).
- **Exclusion des investissements dans des émetteurs produisant des combustibles fossiles non conventionnels** à partir de sables bitumineux.
- **Décarbonation progressive de notre portefeuille d'investissements directs** pour être neutre en carbone d'ici 2050, en ligne avec l'accord de Paris et la limitation du réchauffement climatique à 1,5°C et dans le cadre de la « Net-Zero Asset Owner Alliance ».
- **Objectif intermédiaire à 2025 au niveau du Groupe** pour le portefeuille d'investissements directs (actions cotées et obligations d'entreprises) en réduisant de 25% les émissions et alignement du portefeuille immobilier avec l'objectif des 1,5°.
- **Generali est signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2007 et des Principes pour l'investissement responsable (PRI) depuis 2011.** Le groupe Generali a formalisé son engagement en faveur de l'investissement responsable dès 2006 et en 2010, sa méthodologie d'Investissement Socialement Responsable (ISR). En 2015, le Groupe a détaillé son approche dans le document « Responsible Investment Group Guideline ».

EN MATIÈRE EN MATIÈRE DE SOUSCRIPTION

- **Réduction de l'exposition au secteur charbon thermique**, pour être à 0 exposition dans les pays de l'OCDE en 2030 et 2038 pour le reste du monde.
- **Ne plus assurer les activités amont pétrole et gaz ;** fin de la souscription exploration et production des combustibles fossiles issus des sables bitumineux, des schistes (pétrole et gaz non conventionnel) ou des zones arctiques à la fois sur terre et sur mer.
- **Faire évoluer les portefeuilles de souscription vers des émissions nettes de gaz à effet de serre nulles d'ici 2050.**

Pour en savoir plus : consultez la politique climat Generali

ENGAGEMENT ACTIONNARIAL ET PLAIDOYER POUR LA « JUSTE TRANSITION » AUPRÈS DES PARTIES PRENANTES VERS UN FUTUR À 0 ÉMISSION NETTE

- **Pour cela, et afin d'avoir un impact réel, action auprès notamment de 20 sociétés intensives en carbone d'ici 2025 et dans notre portefeuille d'investissements.**
- **Pour rappel, en 2020, le Groupe a publié sa nouvelle directive pour un actionariat actif, qui exprime notre objectif de tirer parti du rôle d'investisseur institutionnel pour favoriser le changement par l'investissement.**

DÉCARBONATION DE NOS ACTIVITÉS

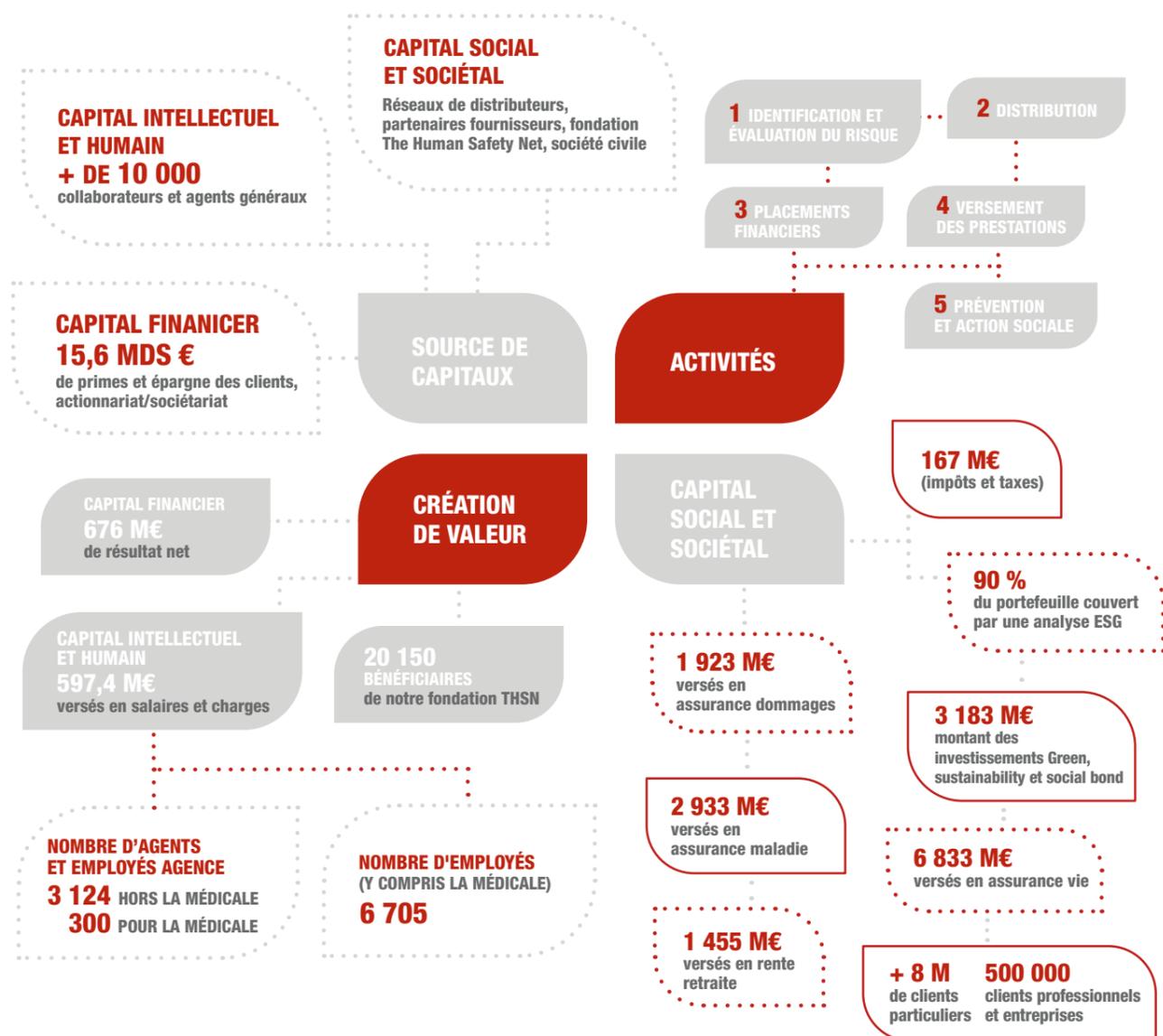
- **Objectif : être négatif en émission d'ici 2040** avec un objectif intermédiaire d'être neutre en carbone en 2023. Réduction de nos émissions de CO2 liées aux bureaux / data centers / flottes de la compagnie d'au moins 31% en 2025 vs. la baseline 2019.
- **Achat de 100% de nos énergies en sources renouvelables partout où cela est possible, et engagement à investir plus dans l'efficacité énergétique.**



1.4 LE MODÈLE D'AFFAIRE DE GENERALI FRANCE

Nous nous engageons à tirer parti de nos capitaux, classés selon les principes de The International Framework. En nous appuyant sur notre modèle d'entreprise solide et résilient, nous créons de la valeur à court, moyen et long terme pour toutes nos parties prenantes, de nos clients aux actionnaires, en passant par nos collaborateurs, les agents, les distributeurs, les partenaires et la communauté, afin de garantir un avenir plus sûr et durable.

BILAN 2022



1.5 PLUS QU'UN MANAGER DE RISQUES, UN ACTEUR DE PREVENTION

“ L'optimisation de notre profil de risque est au cœur de notre métier, c'est en effet suivre tous les risques (financier, crédit, souscription, opérationnel, émergent et durabilité) scientifiquement et qualitativement tout en mettant en place des actions de prévention. En particulier, l'analyse des facteurs de durabilité nous a conduit à développer des outils et des approches innovants pour les intégrer et accompagner l'entreprise dans leur maîtrise.



Maria PERINI,
Directrice des Risques

Le système de Gestion des Risques de Generali s'inscrit dans le respect de la Politique « Group Directives on the System of Governance (GDSG) » du Groupe, politique transposée par Generali France et applicable à l'ensemble de ses filiales. En ligne avec la Directive Solvabilité 2, la Politique GDSG, définit :

- les rôles et responsabilités des administrateurs, de la Direction Générale et des fonctions clés ;
- le cadre normatif décrivant la hiérarchisation des politiques, directives et mesures techniques transverses, appelé Generali Internal Regulations System (GIRS) ;
- l'ensemble du dispositif de gouvernance et la stratégie de risque de l'Entreprise.

En particulier le cadre normatif a été révisé conformément aux récents amendements de la Directive Solvabilité II (entrée en vigueur du Règlement Délégué 2021/1256 en août 2022) visant à intégrer les risques liés à la durabilité dans le cadre de la gestion des risques.

Ainsi, en ce qui concerne la stratégie de risque de Generali les principes de gestion des risques émergents et de durabilité sont intégrés dans la Politique interne de gestion des risques et s'appuient sur les Politiques interne relatifs aux Investissements, à la Souscription et au Provisionnement.

Ainsi, en ce qui concerne la stratégie de risque de Generali les principes de gestion des risques de durabilité sont intégrés dans la « Risk Management Group Policy » et s'appuient sur les Politiques Groupe « Investment Governance Group Policy », « Life Underwriting and Reserving Group Policy » et sont particulièrement détaillés dans les Directives Groupe « Responsible Investment Group Guideline », « Asset Owner and Responsible Underwriting Group Guideline » ainsi que dans la « Reputational Risk Group Guideline ».

Le cadre de gestion des risques de Generali s'appuie sur une démarche en quatre étapes : à savoir l'identification, l'évaluation, la gestion et le reporting des risques. En 2022, nous avons poursuivi le développement de la phase d'identification des risques liés aux facteurs de durabilité, évalué l'impact quantitatif de scénarios de risques climatiques, et amélioré les travaux de gestion et de reporting au travers de l'évaluation interne des risques et de la solvabilité (Own Risk and Solvency Assessment). Le processus s'appuie ainsi sur les quatre piliers ci-dessous et fait l'objet d'une révision annuelle :

LES QUATRE PILIERS DE L'INTÉGRATION DES RISQUES DE DURABILITÉ



Identification et intégration dans le registre des risques

1



Évaluation des impacts sur l'activité et les catégories de risques

2



Collecte des plans d'action et suivi des expositions

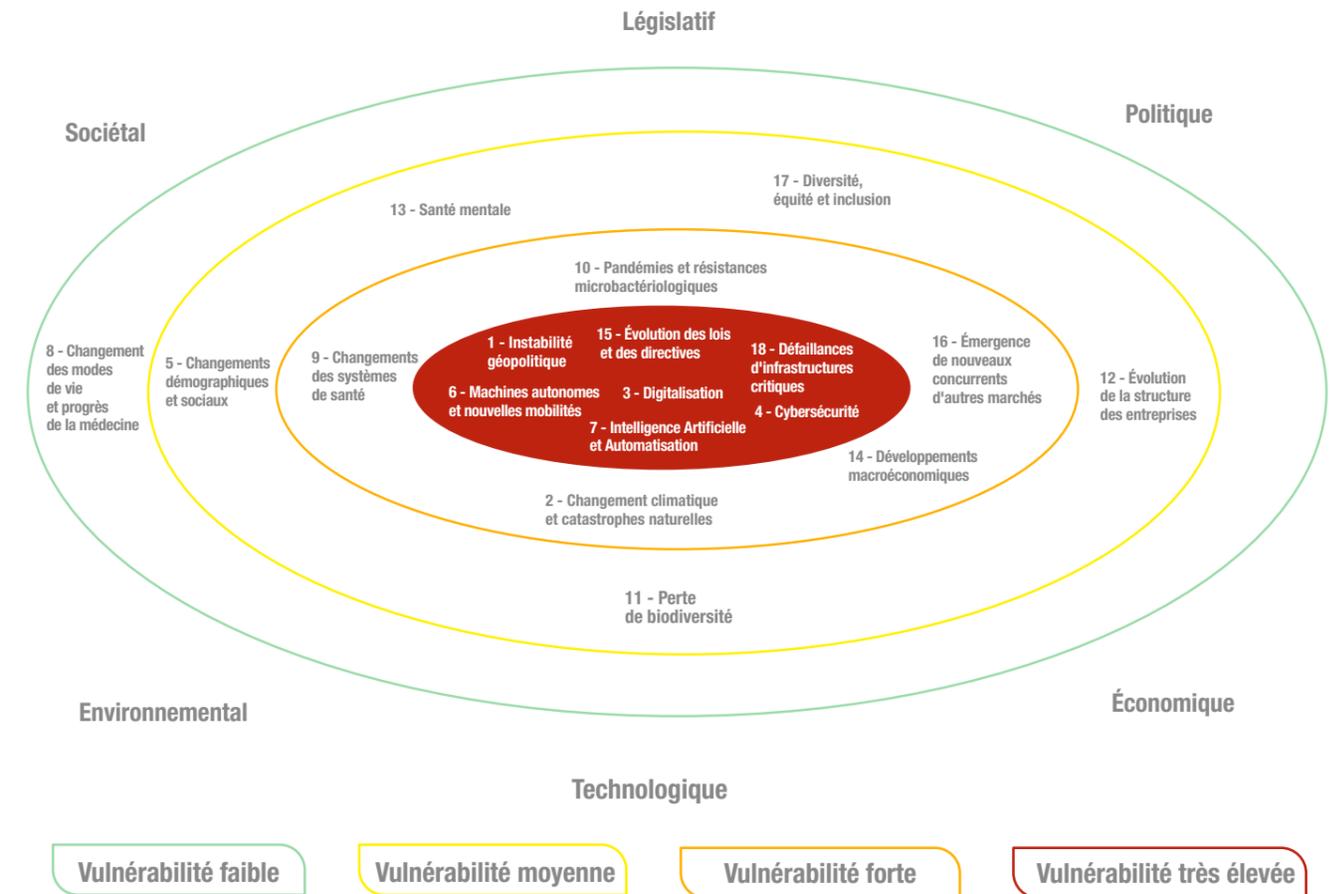
3



Reporting sur les risques émergents et de durabilité

4

CARTOGRAPHIE DES RISQUES ÉMERGENTS



L'élaboration de cette cartographie a pour objectif d'identifier, d'évaluer, de gérer et de suivre régulièrement ces risques à travers les tendances et les évolutions qui pourraient avoir un impact significatif sur le modèle économique et le profil de risque de Generali France. Cette cartographie permet de sensibiliser nos principales parties prenantes et de se préparer à prendre des mesures adéquates. La cartographie des risques a été pour la première fois mise à disposition des collaborateurs sous forme de booklet pour une acculturation de tous à cet enjeu clé.

QU'EST-CE QU'UN RISQUE ÉMERGENT ?

Les risques émergents sont des risques dont les impacts sont imprévisibles et difficilement quantifiables. Ils peuvent conduire à une exposition accrue aux risques déjà identifiés, ou à de nouveaux risques. Ils constituent pour les assureurs un défi de taille et bouleversent notre modèle d'affaires en challengeant notre capacité à assurer nos clients et à formuler nos engagements.

LES RISQUES ÉMERGENTS SONT ÉVALUÉS SUR 3 CRITÈRES :

- Le degré de préoccupation perçue au niveau du secteur : sur la base des baromètres de risques émergents 2022 du Forum économique mondial, du CRO Forum, du Groupe Generali et de ses principaux pairs ;
- le niveau de vulnérabilité : une combinaison entre la probabilité d'occurrence et la gravité du risque, selon le jugement des preneurs de risques ;
- le degré de préoccupation des preneurs de risques de Generali France sur la base des 5 principaux risques émergents sélectionnés par chaque preneur de risques.

Ainsi, un scénario ayant une forte probabilité d'occurrence et un fort niveau d'impact sur notre entreprise sera considéré comme une menace forte. A contrario, un scénario ayant une faible probabilité d'occurrence et un faible niveau d'impact sur notre entreprise sera considéré comme une menace faible.

NOS 10 PRINCIPAUX RISQUES ÉMERGENTS DANS LES 10 PROCHAINES ANNÉES

N°	DIMENSION PESTEL	DESCRIPTION	TAUX DE PRÉOCCUPATION PERÇUE	LES PRÉOCCUPATIONS DU SECTEUR	SÉVÉRITÉ (IMPACT ÉCONOMIQUE)	HORIZON D'IMPACT (ANNÉE DE PREMIÈRE INCIDENCE)	OCCURRENCE (FRÉQUENCE ANNUELLE)	VITESSE D'IMPACT SUR LES INDICATEURS DE RISQUES
1 ▲+1		Cybersécurité	84 %	○○●	Très élevée	0 à 3 ans	Fréquent	Rapide
2 ▼-1		Changement climatique et catastrophes naturelles	71 %	○○●	Moyen	0 à 3 ans	Fréquent	Rapide
3 ▲+3		Instabilité géopolitique Un monde vulnérable	63 %	○○●	Élevée	0 à 3 ans	Occasionnel	Rapide
4 ▼-1		Changements législatifs et réglementaires	59 %	○○●	Élevée	0 à 3 ans	Fréquent	Rapide
5 ▲+3		Pandémies et résistance antimicrobienne Pas seulement du fait de la Covid	39 %	○○●	Élevée	3 à 10 ans	Rare	Rapide
6 ▼-2		Démographie et changements sociaux Jeunes de cœur dans un monde vieillissant	34 %	○○●	Moyen	3 à 10 ans	Rare	Lent
7 ▶+0		Digitalisation Une refonte numérique	29 %	○●○	Élevée	0 à 3 ans	Fréquent	Rapide
8 ▲+8		Nouveaux acteurs issus d'autres marchés Devinez qui entre dans la danse ?	23 %	○●○	Moyen	0 à 3 ans	Occasionnel	Lent
9 NOUVEAU		Défaillances d'infrastructures critiques	17 %	○●○	Élevée	0 à 3 ans	Rare	Rapide
10 ▼-1		Intelligence artificielle (IA) et automatisation intelligente. La toute-puissance de la machine	14 %	○●○	Élevée	0 à 3 ans	Fréquent	Rapide



LES PRINCIPAUX SCÉNARIOS ESG ET LES SOLUTIONS MISES EN PLACE

Generali a fait le choix de suivre une liste définie de risques de durabilité à travers le cadre d'analyse dit « ESG » regroupant les enjeux selon trois catégories : Environnemental, Sociétal, Gouvernance. La liste est mise à jour annuellement en fonction des tendances de marché qui pourraient avoir un impact, et des préoccupations des preneurs de risques. La fonction clé de la Gestion des Risques assure le suivi de ces enjeux avec le concours des équipes en charge de la mission Durabilité, en lien avec la Politique interne : Sustainability Group Policy, ainsi que les autres parties prenantes internes.

SELON LES PRENEURS DE RISQUES, LES PRINCIPAUX ENJEUX DE DURABILITÉ À CONSIDÉRER POUR GENERALI SONT :

- les questions liées aux problématiques environnementales (dont font partie le changement climatique et l'effondrement de la biodiversité) ;
- les questions liées aux enjeux sociétaux (social) ;
- les questions liées à l'emploi (gouvernance et social) ;
- les questions liées aux problématiques de corruption et blanchiment d'argent (gouvernance) ;
- les questions liées au respect des droits de l'homme (social).

N°	ENJEUX	PRINCIPALES TENDANCES	NIVEAU DE PRÉPARATION	NIVEAU DE PRÉOCCUPATION	ACTIVITÉ PRINCIPALE IMPACTÉE	OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES
1	Enjeux environnementaux	Changement climatique Effondrement de la biodiversité	Moyen	○○●	Investissement, Souscription et Opérations	
2	Enjeux sociaux	Augmentation des inégalités sociales Vieillesse et bien être des populations Changement des habitudes de vies	Moyen	○●○	Souscription et Opérations	
3	Enjeux relatifs aux collaborateurs	Gestion des talents Transparence et objectifs d'entreprises Dégradation de la santé mentale	Élevé	○○●	Opérations	
4	Questions relatives à la lutte contre la corruption	Transparence Complexité des réglementations	Élevé	○○●	Opérations	
5	Respect des droits de l'Homme	Inclusion et diversité Libertés et sécurité	Moyen	○●○	Opérations	

Les Enjeux environnementaux sont les plus préoccupants en matière de durabilité, avec des effets dévastateurs sur la planète et pour toutes les espèces qu'elle abrite. Il s'agit d'un risque systémique et protéiforme dans le sens où ces impacts peuvent se matérialiser à différents endroits du globe et sous différents aspects, avec une forte inertie. Très souvent, nous assistons à des catastrophes naturelles combinées à des facteurs anthropiques dommageables (concentration de la population et des biens dans des zones favorables, notamment les côtes). De plus, les déséquilibres climatiques ont des incidences sur la santé humaine et mettent en danger la vie des plus vulnérables (propagation des maladies tropicales,

« troubles du comportement » générés ou accentués par l'éco-anxiété). Parmi les tendances des enjeux environnementaux, on retrouve le changement climatique qui fait l'objet d'un projet dédié : le Climate Change Risk Project. Ce dernier s'inscrit dans le cadre du processus d'identification des risques ainsi que dans la stratégie de notre entreprise « Performance 2024 » et du groupe Generali, au travers du suivi des objectifs des initiatives Net-Zero Asset Owner Alliance. À cet égard, un cadre d'évaluation quantitatif de scénarios climatiques (avec différentes trajectoires de température) est en cours de déploiement dans une logique d'amélioration continue.



OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



2. GENERALI, ASSUREUR RESPONSABLE

Faire face au changement climatique, respecter les écosystèmes, intégrer les systèmes de protection sociale ne sont que quelques-uns des sujets auxquels nous voulons contribuer. Pour ce faire, nous souhaitons encourager les habitudes et les comportements vers des modes de vie plus sains et plus conscients, en favorisant la prévention et la réduction des risques plutôt que le seul remboursement.

Dans ce cadre, notre trajectoire est de favoriser un portefeuille d'assurance neutre en carbone d'ici 2050, de fournir de nouvelles solutions durables qui intègrent les principes ESG et soutiennent une transition durable. Pour nous, notre offre est le moteur de la transformation en profondeur vers la durabilité.

“ Devenir un champion de la durabilité c'est créer et faire évoluer nos produits et services en intégrant des impacts positifs sociaux et environnementaux et en allant au-delà de la simple contrainte réglementaire pour faire de la durabilité un facteur différenciant auprès de nos clients.



Tanguy LE MAIRE,

**Membre du Comex,
en charge du Marché des
Particuliers, des Partenariats
et du Marketing & Digital**

2.1 DES PRODUITS ET SERVICES QUI INTÈGRENT DES COMPOSANTES ESG

En tant qu'assureur responsable, avec 15,575 milliards d'euros de primes brutes émises en 2022 (12,120 milliards d'euros en Vie et 3,455 milliards d'euros en non-Vie), nous avons développé un cadre interne pour identifier les solutions d'assurance existantes qui ont des composantes ESG et contribuent à créer une valeur partagée avec toutes les parties prenantes ; au-delà du rôle de prévoyance et de protection des assurés.

Ces solutions d'assurance offrent une couverture et des services aux clients ayant des habitudes, des comportements ou des activités respectueux de l'environnement, ainsi que des besoins particuliers en matière de soutien, de protection et/ou d'inclusion, également d'un point de vue social. Entre-temps, nous avons également développé des solutions d'assurance avec des composantes d'investissement dans le but de contribuer positivement aux dimensions environnementales et sociales.

L'ensemble de notre feuille de route stratégique ESG – Performance 2024 vise à intégrer nativement la dimension ESG dans nos produits. Globalement au cours de la période la proportion des offres durables dans notre mix total est passée de 24,2% en 2020 et de 25,2% en 2021 à 26,7% en 2022.

PRIMES GDWP (M€)*	FY 2021	FY 2022	VAR' 21-22
Environnementaux	277	290	5 %
Sociaux	2 936	3 150	7 %
Total GSP hors GFAC PC**	3 213	3 439	7 %
Environnementaux		10	
Sociaux		26	
Total GSP GFAC PC	0	36	
Total GSP yc GFAC PC	3 213	3 475	8 %

* Les Gross Written Premium sont des termes anglais qui qualifient la somme totale des primes ou des cotisations brutes émises et encaissées durant toute la durée de vie d'un contrat d'assurance par une compagnie d'assurance.

** Groupement Français d'Assurance Caraïbes, Prudence Créole.

- Intégration des filiales GFAC et PC en 2022.
- L'évolution de 8% est principalement expliquée par la bonne dynamique de commercialisation du PER, et le fort développement des affaires nouvelles en prévoyance et santé collective.
- Les données 2022 n'incluent pas La Médicale.

2.2 NOS OFFRES ET SERVICES NATIVEMENT ESG : 2022, UNE ACCÉLÉRATION

DES OFFRES PRODUITS ET SERVICES NATIVEMENT RESPONSABLES

SANTÉ



LA SANTÉ ANIMALE : NOTRE PARTENARIAT EXCLUSIF AVEC LA SPA

Dans le cadre de ce partenariat exclusif, la SPA recommande l'assurance santé « Mon Animal Generali » et place l'anticipation des soins médicaux de l'animal de compagnie au cœur de l'adoption responsable.

Le dispositif phare de ce partenariat est le « Parcours Adoptant ». Il a pour objectif de rappeler la nécessité de penser à anticiper les frais de soins des animaux dès l'adoption et de recommander l'assurance santé Mon Animal Generali qui permet la prise en charge de ces frais en toutes circonstances (accidents, maladie et visites de contrôle).

Ce partenariat a un double bénéfice : il permet de ne pas laisser en dehors du parcours de soin les chats atteints du syndrome d'immunodéficience acquise (FIV), dont la maladie est déjà connue lors de l'adoption et de reverser une partie de la cotisation annuelle des contrats « Mon Animal Generali » à la SPA. Cette aide financière, concernant tous les animaux assurés, même en dehors du Parcours Adoptant, permettra de couvrir les besoins essentiels d'un animal recueilli en refuge jusqu'à son adoption.



VITALITY : LE BIEN-ÊTRE DES SALARIÉS D'ENTREPRISE

Vitality est une offre de Generali qui propose à ses clients entreprise de mettre en place un programme de prévention visant à améliorer le bien-être de leurs salariés, construit en partenariat avec la société Discovery. Il s'agit d'un programme clés en main novateur qui pousse à la pratique d'activités physiques. À terme cette offre pourrait s'ouvrir aux clients particuliers.



RÉSEAU CARTE BLANCHE :

Pour accéder à la qualité et au meilleur prix avec un réseau de 7 600 opticiens, 2 225 centres audio et de nombreux avantages.



MEERSENS PRO : LA SANTÉ ENVIRONNEMENTALE EN PROGRÈS

Il s'agit du nouveau service d'information personnalisée en santé environnementale : les salariés des entreprises assurées par Generali France et cotisant à notre programme d'action sociale bénéficient d'une application, Meersens Pro. Enrichie de l'expertise des médecins de l'Association Santé Environnement France (ASEF) dont Generali est partenaire depuis 2013, c'est une application qui permet d'agir pour la qualité de notre environnement et son impact sur la santé.



REMEDEE LABS : LA START-UP HEALTHTECH QUI SOULAGE LA DOULEUR CHRONIQUE

Remedee Lab est spécialisé dans la prise en charge non médicamenteuse de la douleur chronique. Après une nouvelle levée de fonds de 12,2 millions d'euros auprès de plusieurs investisseurs, Generali entre au capital de la start-up en 2022 et devient un partenaire stratégique à part entière. Cet enrichissement de notre offre de services est proposé aux bénéficiaires de l'action sociale Santé et Prévoyance ainsi qu'aux 8 000 collaborateurs, salariés et Agents Généraux de Generali France.

ÉPARGNE DURABLE



INVESTISSEMENT À IMPACT : RENFORCER NOTRE DYNAMIQUE EN FAVEUR D'UNE ÉPARGNE DURABLE ET INCLUSIVE

Generali France est membre de l'association FAIR, le collectif des acteurs de la finance à impact social qui agit pour une finance inclusive en France et à l'international.



INVESTIR POUR L'HUMAIN ET RECYCLER L'URBAIN AVEC LE FONDS NOVAXIA VISTA

Avec le soutien de Generali, Novaxia Investissement lance Novaxia VISTA, le premier fonds solidaire et responsable pour mieux vivre grâce à l'Immobilier de Sciences de la Vie et Technologies d'Avenir. Ce fonds immobilier novateur s'inscrit dans notre stratégie épargne diversifiée et fait écho à notre écosystème « Future 4 Care » dédié à la e-santé lancé en 2021.



RÉFÉRENCIEMENT EN ASSURANCE-VIE DE NOVAXIA R

Pour la première fois, nos épargnants peuvent investir dans le logement, à travers leurs contrats d'assurance-vie, tout en captant la plus-value issue de la baisse de la valeur des bureaux. Ils peuvent ainsi participer au financement d'opérations de recyclage de bureaux en logements qui seront de plus en plus nombreuses. Cette démarche innovante vise à concilier l'utilité sociétale et le rendement de leur épargne.



LANCEMENT AVEC GOODVEST DE GOODVIE

Avec notre partenaire Goodvest nous lançons le 1^{er} Plan d'Épargne Retraite avec un mandat d'arbitrage 100% compatible avec l'Accord de Paris sur le climat. Avec sa souscription 100% digitale ce contrat offre une solution d'épargne retraite simple et accessible qui contribue activement à la lutte contre le dérèglement climatique.



LANCEMENT AVEC ING DU FONDS GÉNÉRATIONS CROISSANCE DURABLE, UNE ALTERNATIVE SIMPLE ET PLUS PERFORMANTE QUE LE FONDS EUROS

ING, pionnier de la banque en ligne en France, a enrichi l'offre financière du contrat d'assurance vie ING Direct Vie avec le fonds croissance Générations Croissance Durable, l'un des 1er fonds croissance accessible en ligne, accessible aux clients ING. Géré par nos équipes, ce fonds croissance de nouvelle génération conforme à la loi PACTE est une solution de diversification intégrant des critères ESG qui offre des perspectives de rendement supérieures aux fonds en euros et une garantie partielle en capital à hauteur de 80 % au terme de l'engagement de 8 ans.

FORÊTS ET BIODIVERSITÉ : DES FONDS SOLIDAIRES ET RESPONSABLES EN ASSURANCE-VIE

ONF – Fondation Agir pour la Forêt : Generali commercialise le produit structuré « K Harmonie Juin 2022 » et s'engage à reverser 0,10 % de sa collecte au fonds de dotation « ONF-Agir pour la Forêt ». Elaborée par Generali Wealth Solutions (GWS) en partenariat avec Kepler Cheuvreux Solutions, cette solution d'investissement vertueuse allie diversification, potentiel de performance et protection du capital, tout en contribuant au financement de projets environnementaux pour la préservation des forêts. Un engagement qui renforce le positionnement de Generali comme un acteur-clé du développement durable au cœur des territoires, en ligne avec sa stratégie en matière de durabilité et d'investissement responsable.



MOBILITÉ

Une offre de mobilité dédiée pour les petits rouleurs :
Generali a mis en place une politique de tarifs préférentiels (de 25% à 35% moins cher) pour les conducteurs roulant 4000 km ou moins de 8000 km par an.



ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Privilégier la réparation, le recyclage et l'usage des produits de seconde main :

- avec le développement de l'économie circulaire Generali s'engage à proposer à ses assurés auto des pièces de remplacement (7% en 2022). Generali souhaite développer, promouvoir et organiser la récupération de pièces automobiles pour une seconde vie dans le cadre du marché de la PIEC (Pièces Issues de l'Economie Circulaire) en adéquation avec les engagements de Generali en matière de durabilité et sa nouvelle stratégie « Lifetime Partner 2024 : Driving Growth » dont l'objectif principal est de promouvoir une croissance durable et soutenable, en s'appuyant sur les principes de l'économie circulaire et en réduisant au maximum les impacts environnementaux de ses activités quotidiennes ;
- Indra Automobile Recycling**, 1er acteur du recyclage automobile en France, met au service de l'assureur Generali et de ses clients une solution d'assistance permettant de prendre en charge des véhicules sinistrés épaves dans toute la France. Alors que chaque année plus d'1,5 million de véhicules deviennent épaves, s'en libérer peut se révéler être un véritable casse-tête pour leur propriétaire. La réglementation prévoit, notamment, la prise en charge du véhicule par un centre V.H.U (véhicules hors d'usage) agréé.



CLIMAT & PRÉVENTION

La prévention au cœur de notre service « Ensemble Face aux Risques » :
Ensemble Face aux Risques est un site internet permettant de réaliser un diagnostic personnalisé et gratuit autour des risques environnementaux, accessible à tous les Français, même non-clients Generali.

RiskCare, une offre unique et globale de prévention et de maîtrise des risques industriels.

Avec le Groupe Apave, et Comforth Karoo, Generali lance une offre inédite conjuguant une plateforme digitale collaborative et des services de prévention et de maîtrise des risques, à destination des entreprises industrielles, de leur intermédiaire d'assurance et de leurs assureurs.



2.3 LA TRANSFORMATION DU MODÈLE D'ÉPARGNE AU SERVICE DE L'ÉCONOMIE RÉELLE ET À IMPACT

“ Dans un marché de l'épargne en pleine transformation réglementaire et macro-économique, notre responsabilité est plus que jamais d'accompagner nos réseaux, nos partenaires et leurs clients. L'assurance-vie Generali se transforme et permet aux clients de diversifier la gestion de leur épargne et de lui donner du sens, en investissant dans l'économie réelle, en adéquation forte avec le temps long et la prise en compte de critères ESG.



Hugues AUBRY

**Membre du Comex,
en charge de l'Épargne
et de la Gestion patrimoniale**

Dans un contexte incertain marqué par le retour de l'inflation et de l'accroissement de la volatilité, Generali a poursuivi en 2022 sa stratégie de diversification en épargne :

- les performances de la gamme de nos actifs réels (Fonds Immobilier, Infrastructures et Private Equity) distribués par nos réseaux et partenaires ont bien résisté en 2022, oscillant entre 3,06 % et 4,70 % ;
- dans cette période de forte volatilité, nos fonds croissance ont également bien résisté et ont pleinement joué leur rôle d'amortisseur.

Notre stratégie face à l'inflation : la diversification de l'épargne et la « règle des trois tiers ».

L'année 2022 a été marquée par un environnement géopolitique et macro-économique incertain, avec le retour de l'inflation, une forte volatilité sur les marchés actions et la remontée des taux obligataires. Dans ce contexte, Generali poursuit sa stratégie de diversification en épargne initiée en 2019. « En périodes d'incertitudes liées à l'inflation et à la volatilité, nous restons convaincus que la meilleure

stratégie en assurance-vie reste la diversification, notamment vers des supports « alternatifs » à volatilité maîtrisée, comme les actifs réels (fonds infrastructures, immobiliers, private equity) ou les fonds croissance. De ce point de vue, nous préconisons au sein des contrats la « règle des trois tiers » et la répartition suivante : un tiers en fonds en euros, un tiers en produits « alternatifs » et un tiers en unités de compte traditionnelles.

Les fonds phares de l'assurance-vie nouvelle génération témoignent d'une bonne résistance en 2022.

ACTIFS RÉELS

Notre ambition avec Generali Investments est de proposer aux épargnants particuliers une offre d'actifs réels (supports Immobilier, Infrastructures et Private Equity) éligibles à l'assurance-vie, des actifs non cotés offrant des perspectives de rendement attractives et une volatilité maîtrisée, tout en participant à la relance de l'économie réelle. Pour l'ensemble de ces fonds, la liquidité est assurée par Generali Vie dans le cadre de nos contrats d'assurance-vie et/ou de capitalisation, permettant ainsi à nos clients d'investir ou de désinvestir tous les 15 jours.

FONDS CROISSANCE

Dans cette période de forte volatilité, les fonds croissance ont bien résisté et pleinement joué leur rôle d'amortisseur. À mi-chemin entre les fonds en euros classiques et les unités de compte plus volatiles mais plus rémunératrices, ces fonds permettent d'allier performance, volatilité maîtrisée, garantie partielle du capital à l'échéance, diversification de l'investissement et accompagnement d'une relance économique respectueuse de l'environnement.

FOCUS SUR L'ÉPARGNE À IMPACT SOCIAL

GENERALI INVESTISSEMENT À IMPACT

Fin 2020, Generali lançait le 1er fonds à impact de son histoire « Generali Investissement à Impact » en partenariat avec la société de gestion spécialiste dans l'Economie Sociale et Solidaire, INCO Ventures. Generali Investissement à Impact dispose d'un encours de 13,3 millions d'euros fin 2022 (label Finansol, déjà présent, en 2021) au sein du fonds « GF Ambition Solidaire ». Ce support en unités de compte solidaire, conforme aux obligations de la loi PACTE, investit entre 5 et 10% de son encours (245 millions d'euros) dans le fonds Generali Investissement à Impact. Il est labellisé « Finansol » et « Relance ».

(1) Ce fonds permet de renouveler l'offre en unités de compte de Generali, en répondant à la dynamique des fonds à impact et aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU.



- Labellisé **Finansol** et **Relance** en 2021, ce fonds investit en fonds propres ou quasi-fonds propres dans des associations ou entreprises non cotées à fort impact social et au modèle économique viable et éprouvé.



- Ces entreprises ou associations financées ont pour ambition de soutenir des familles vulnérables et d'accompagner des réfugiés entrepreneurs, bénéficiaires privilégiés de notre fondation **The Human Safety Net**.



- Réservé aux institutionnels, ce fonds est accessible aux particuliers soucieux de donner du sens à leur épargne via le support en unités de compte solidaire « GF Ambition Solidaire » qui investit entre 5 et 10 % de son encours dans le fonds « **Generali Investissement à Impact** ».

Avec cette démarche en faveur d'une épargne plus inclusive et durable, nous franchissons une nouvelle étape dans notre stratégie d'investissement responsable initié déjà depuis plus de 15 ans.

2.4 LE DÉVELOPPEMENT DES PRODUITS « ARTICLE 8 » ET « ARTICLE 9 »

En application du règlement européen SFDR sur la transparence de l'information en matière de durabilité des produits financiers ESG, nous avons recensé les encours répondant aux exigences de transparence prévues pour les produits intégrant des critères ESG ou des objectifs de durabilité (dits articles 8 ou 9 de ce règlement).

Nous encourageons l'intégration des risques et des facteurs de durabilité non seulement dans les investissements directs, mais aussi dans l'offre en unités de compte avec des produits financiers qui intègrent des caractéristiques environnementales ou sociales ou qui visent des objectifs de durabilité.

Alors que nos encours en unités de compte total représentent 27 milliards d'euros à fin 2022, les encours en unités de compte en référence aux articles 8 et 9 du règlement SFDR représentent, à fin 2022, plus de la moitié des encours de cette catégorie soit 16 milliards d'euros.

Sur l'année 2022, nous avons constaté que 65% de la collecte nette en unités de compte de Generali Vie s'est orientée vers ce type de produits financiers dits « article 8 » ou « article 9 » ou vers des produits financiers ayant obtenu un label ISR, Greenfin, Finansol (ou fonds solidaires), France Relance ou d'autres labels européens. Conformément à la loi PACTE, Generali Vie offre au sein de ses produits d'assurance vie multi-supports plus de 850 fonds d'investissement avec le label ISR, le label « vert » GreenFin et des fonds solidaires.

Par ailleurs, dans le cadre de la procédure de référencement des sociétés de gestion externes et de leurs fonds en unités de compte, Generali Vie interroge les sociétés de gestion sur leur politique ESG en général (politique d'exclusion, engagement actionnarial, politique de vote ou autres) et leur approche en particulier au niveau de leur fonds (Best in Class, label public ou privé, transition énergétique ou autres). Nous leur demandons également si elles sont signataires de chartes et autres engagements collectifs et si elles ont pris les mesures nécessaires afin d'avoir la capacité de fournir les informations précontractuelles et périodiques aux investisseurs dans le cadre du règlement « SFDR » (EU) 2019/2088. Avec la mise en œuvre de la réglementation européenne sur la Finance Durable et pour la sélection des unités de compte, nos procédures internes ont été mises en place afin d'accompagner les sociétés de gestion et de les inciter dans la prise en compte des facteurs de durabilité et la transparence en la matière.

FOCUS GENERALI RETRAITE

L'encours en unités de compte total représente 3 milliards d'euros à fin 2022. Les encours en unités de compte en référence aux articles 8 et 9 du règlement SFDR représentent, à fin 2022, plus de la moitié des encours de cette catégorie soit 1,7 milliard d'euros. Sur l'année 2022, nous avons constaté que 52 % de la collecte nette en unités de compte de Generali Retraite s'est orientée vers ce type de produits financiers dits « article 8 » ou « article 9 » ou vers des produits financiers ayant obtenu un label ISR, Greenfin, Finansol (ou fonds solidaires), France Relance ou d'autres labels européens. Conformément à la loi PACTE, Generali Retraite offre au sein de ses produits d'assurance vie multi-supports plus de 290 fonds d'investissement avec le label ISR, le label « vert » GreenFin et des fonds solidaires.

2.5 TENIR COMPTE DU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE POUR MIEUX ASSURER, PRÉVENIR ET PROTÉGER NOS CLIENTS



“ Le déploiement du Generali Climate Lab depuis plusieurs années et désormais ouvert à tous nos clients pour nous mobiliser à deux niveaux : la prise en compte des risques climatiques à l'échelle territoriale la plus fine et le développement de solutions adaptées à l'exposition de nos clients en matière de prévention en particulier. Le dispositif opérationnel « Ensemble face aux risques (EFAR) » permet aux clients de connaître leur niveau d'exposition aux risques naturels, c'est le premier outil gratuit, simple et synthétique de diagnostic de l'exposition aux risques développé par un assureur. »



Jean-Louis CHARLUTEAU,

**Directeur Réassurance
et Risque naturel**



VIDÉO :

Ensemble face aux risques clients

FAIRE VOTRE DIAGNOSTIC PERSONNALISÉ :

Ensemble Face aux Risques Generali (EFAR)

PRÉVENTION CLIMAT : UNE OFFRE COMPLÈTE ET INNOVANTE AU PLUS PRÈS DE NOS CLIENTS

Nous avons développé des offres d'assurance augmentées, au-delà de notre rôle traditionnel d'indemnisation, pour préparer nos clients au changement imposé par le réchauffement climatique, pour mieux les protéger. En tant qu'assureur responsable, nous avons un rôle essentiel à jouer pour aider les professionnels et les particuliers à s'y préparer. Depuis plusieurs années, nous investissons dans une unité de recherche de haut niveau, Generali Climate Lab (GCL). Sa mission ? Identifier, projeter les risques auxquels nous sommes ou serons bientôt confrontés et ce, afin d'adapter notre politique de souscription et d'élaborer des outils et services au profit de nos clients et de nos intermédiaires.



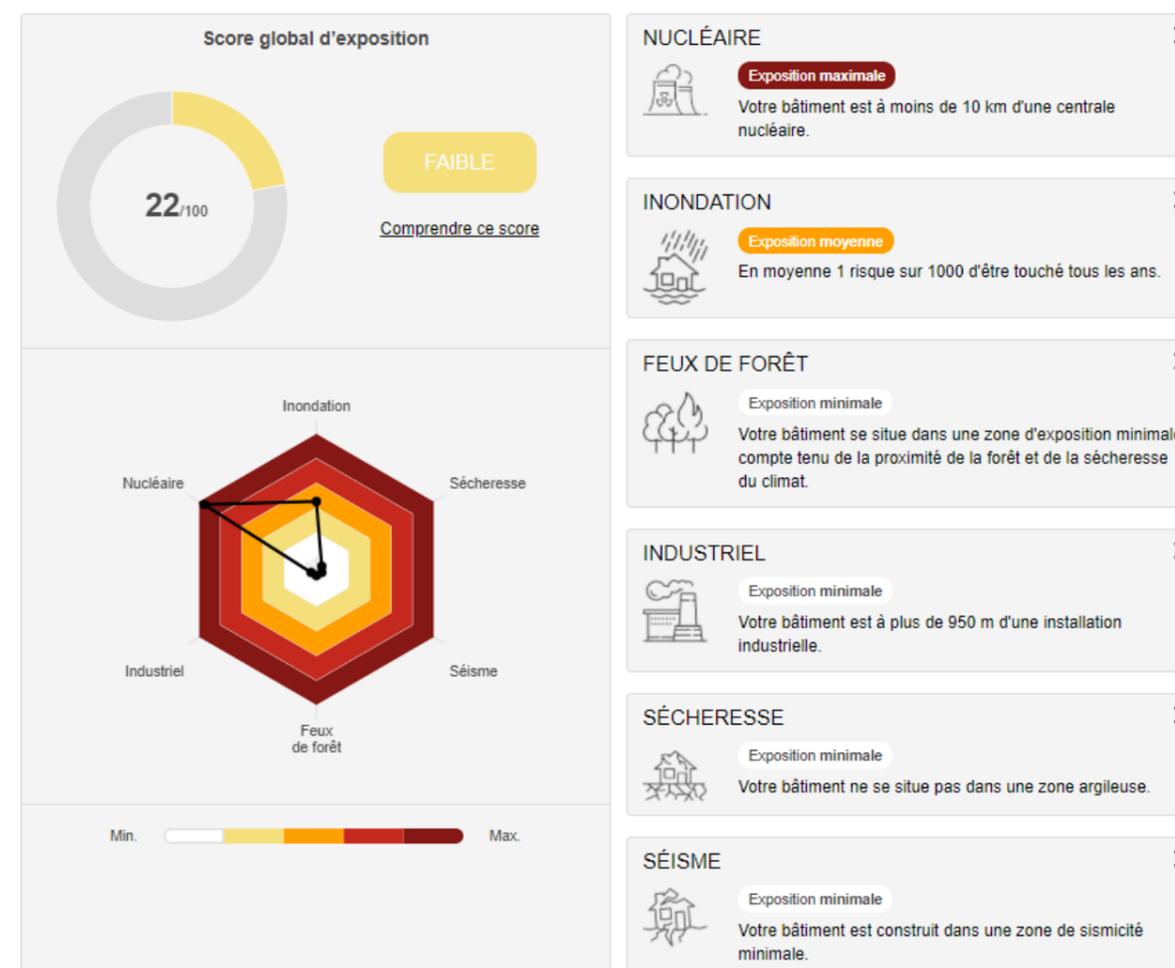
ENSEMBLE FACE AUX RISQUES EST UN PROGRAMME INNOVANT PERMETTANT AUX CLIENTS DE CONNAÎTRE SON NIVEAU D'EXPOSITION AUX RISQUES NATURELS

Très simplement en quelques clics, Ensemble Face aux risques met à disposition un diagnostic personnalisé de l'exposition aux risques naturels pour son ou ses lieu(x) de vie, à partir d'adresse(s) située(s) en France métropolitaine. Ce diagnostic s'accompagne de **conseils en prévention des risques adaptés à la situation géographique**. Il permet aussi de recevoir par email un rapport diagnostic synthétique pour accompagner l'internaute dans la prévention et l'atténuation de chaque péril. Ce service est accessible aux clients de Generali France mais aussi, désormais, au grand public. Les risques analysés couvrent les **inondations, la sécheresse, les tremblements de terre et les feux de forêt**. Il traite aussi l'exposition aux accidents nucléaires et aux catastrophes industrielles.

Sur la base de la géo-intelligence (localisation GPS issue des données fournies par l'utilisateur), le diagnostic attribue un **score d'exposition global** (minimal, faible, moyen, fort, maximal) et un **score d'exposition par type de risque**. L'outil permet ensuite d'entrer dans le détail de chaque péril avec une carte de la zone d'habitation comportant un dégradé de couleur illustrant le niveau de risque environnant. Les conseils de prévention associés couvrent les bons gestes et réflexes à adopter. Le rapport est téléchargeable sous forme de fiche au format PDF.

ENSEMBLE FACE AUX RISQUES

RESULTATS DE VOTRE DIAGNOSTIC



Parmi les autres services de Generali Climate Lab, un service gratuit d'alerte météorologique : Generali Prévention Météo. Gros orage, canicule, tempête ou inondation à venir... anticiper un épisode météorologique à risque plutôt que de le subir est essentiel de nos jours pour prendre des dispositions de sécurité pour soi ou pour ses biens. Nous proposons à nos clients un système d'alertes météo très précis, à la maille communale, en temps réel. Nous dispensons des conseils pratiques, par SMS et e-mails, au moment de l'alerte, en cours d'événement et après l'alerte.

UN DISPOSITIF COMPLET POUR SENSIBILISER, INFORMER, ALERTER ET ASSISTER



2.6 LES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX DU GROUPE

Le Groupe a signé un partenariat pluriannuel avec le **Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)**, par lequel nous nous engageons à fournir des ressources techniques et financières à la **Facilité d'assurance et de financement des risques (IRFF) du PNUD**, afin d'améliorer le bien-être socio-économique de certaines des populations les plus vulnérables du monde.

Ce partenariat associera l'expertise de Generali en matière d'assurance à l'intérêt à long terme du PNUD pour le financement et le développement. Le projet se concentrera sur quatre domaines programmatiques clés :

- assurance paramétrique et PME ;
- entrepreneuriat social ;
- personnes.



3. GENERALI, INVESTISSEUR RESPONSABLE

Notre gestion d'actifs est un pan essentiel de notre activité, avec un soutien significatif dans l'économie réelle, à travers une orientation des investissements dédiée à la relance solidaire. Notre conviction est qu'il est possible de concilier performance financière tout en générant des effets sociaux ou environnementaux positifs et de soutenir la transition vers une économie et une société plus inclusive et durable. En tant qu'investisseur responsable, nous visons à intégrer pleinement les critères ESG dans les activités d'investissement, à réduire les émissions de gaz à effet de serre du portefeuille d'investissement en accord avec la Net-zero Asset Owner Alliance (NZAOA)⁽¹⁾ d'ici 2050, et à augmenter nos nouveaux investissements verts et durables, y compris les investissements de la Fenice 190 pour soutenir la relance de l'UE.

“ Notre gestion d'actifs a un impact significatif sur l'économie réelle et nous permet d'influencer activement des domaines tels que la protection de l'environnement, le respect des droits humains, le travail et la lutte contre la corruption. En agissant sur ces facteurs de durabilité, nous contribuons à la transition écologique de l'économie et à une société toujours plus inclusive.



Cédrik D'AVIAU DE TERNAY

**Directeur des Investissements
de Generali France**

POUR EN SAVOIR PLUS, VOUS POUVEZ CONSULTER LES 2 RAPPORTS SUR NOTRE POLITIQUE D'INVESTISSEMENT EN MATIÈRE DE DURABILITÉ :



Generali Vie 2022

Generali Retraite 2022



3.1 POLITIQUE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE DE GENERALI FRANCE

Des critères et des directives ont été élaborés au niveau de notre Groupe afin d'identifier, évaluer et contrôler les investissements les plus exposés aux risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). La directive du Groupe sur l'investissement responsable s'applique à tous les investissements directs en actions et en obligations des compagnies d'assurance du Groupe. Ce qui représente pour Generali France 75 milliards d'euros.

LES 4 COMPOSANTES STRATÉGIQUES DE GENERALI EN MATIÈRE D'INVESTISSEMENTS DURABLES

La stratégie d'investissement de Generali France en matière de durabilité vise à intégrer la double matérialité propre à la définition européenne de l'investissement durable.

Cette stratégie repose sur les quatre piliers suivants :



L'application de la **politique d'exclusion** du groupe Generali afin de limiter les risques dans nos décisions d'investissement issus de l'exposition à des secteurs et/ou activités sujets à controverses. Cette politique d'exclusion vise à réduire les incidences négatives de nos investissements sur les facteurs de durabilité ;



L'intégration **d'indicateurs de risques ESG** dans la prise de décision d'investissement, dans le but de réduire l'exposition aux entreprises et aux émetteurs (entreprises et Etats) dont les comportements ne sont pas conformes aux valeurs et à la stratégie d'investissement du groupe Generali et qui feraient peser un risque financier sur nos investissements ;



L'investissement **thématique et d'impact**, visant à générer un impact social et environnemental positif pour la société et l'environnement en contribuant aux objectifs de développement durable des Nations Unies et à limiter les incidences négatives en matière de durabilité de nos décisions d'investissement pour l'atteinte de ces objectifs ;



L'**engagement actionnarial et le vote aux Assemblées Générales des actionnaires**, visant à influencer les entreprises dans l'amélioration de leurs pratiques ESG pour gérer les risques et améliorer les performances à long terme. Les activités d'engagement actionnarial sont également utilisées comme un levier clé pour encourager les entreprises à une plus grande transparence en matière ESG et à réduire leurs incidences négatives sur les facteurs environnementaux et sociaux.

À fin 2022, le nombre d'engagements démarrés au niveau du Groupe et concernant les deux principales entités de Generali en France sont :

THÉMATIQUE D'ENGAGEMENT	GROUPE GENERALI	GENERALI VIE	GENERALI RETRAITE
Décarbonisation des portefeuilles d'investissement	18	14	10
Diversité, Équité et Inclusion	15	10	9
Engagement liés au vote	Mise en oeuvre entre 2023 et 2025	Mise en oeuvre entre 2023 et 2025	Mise en oeuvre entre 2023 et 2025
Engagements relatifs à la gestion de portefeuille	5	3	2



Bilan de la politique de vote Generali Vie et Generali Retraite sur 2022 en quelques chiffres

- Assemblées générales lors desquelles Generali Vie a voté : 99
- Résolutions votées par Generali Vie : 1693
- Opinions négatives exprimées par Generali Vie : 7 %
- Votes les plus significatifs selon la matrice de matérialité du Groupe Generali sur le périmètre Generali Vie : 14 dont 11 sur le climat.

ACTIFS IMMOBILIERS GÉRÉS PAR GRE

Le mandat de gestion de Generali Real Estate (GRE) pour le patrimoine immobilier de Generali Vie a été revu en 2022 afin d'intégrer l'objectif d'alignement avec l'Accord de Paris et la prise en compte des principales incidences négatives suivantes :

- les émissions de gaz à effet de serre ;
- les actifs immobiliers inefficaces sur le plan énergétique ;
- la part de surface non-végétale (artificialisation des sols) ;
- l'exposition à des combustibles fossiles au travers d'actifs immobiliers.

GRE a intégré dans sa politique d'investissement des critères ESG, et a développé sa propre méthode d'évaluation de la durabilité des biens immobiliers en phase d'acquisition. Cette méthode inclut l'évaluation du potentiel de certification de l'actif ainsi que l'analyse du positionnement de l'actif par rapport aux exigences réglementaires locales (Décret tertiaire) et européennes (Taxonomie européenne et SFDR), ainsi que l'impact de l'actif sur les engagements du groupe Generali (NZA OA, Green Bonds, Engagements GRESB et ISR).

3.2 STRATÉGIE CLIMAT ET IMPACTS

Nous mettons activement en œuvre la **stratégie du Groupe sur le changement climatique** dans notre activité d'investissement. Notre stratégie prévoit l'exclusion de tout nouvel investissement et le désinvestissement progressif des entreprises liées au charbon dans notre portefeuille. Nous y parviendrons en appliquant des critères d'exclusion de plus en plus restrictifs. En outre, notre action sur les combustibles fossiles comprend l'exclusion des entreprises actives dans les **sables bitumineux**.

La stratégie de notre Groupe en matière de changement climatique consiste également à **investir de manière positive** : nous nous engageons à réaliser de nouveaux investissements verts et durables pour un montant de 8,5 milliards d'euros. Les investissements verts et durables s'élèvent à 9,5 milliards d'euros pour la période 2021-2025. En 2022, les nouveaux investissements verts et durables représentent 3,189 milliards d'euros, soit une augmentation de 25,7 % par rapport à l'année précédente, tandis qu'à la fin de l'année, le chiffre cumulé s'élevait à **5,727 milliards d'euros**.

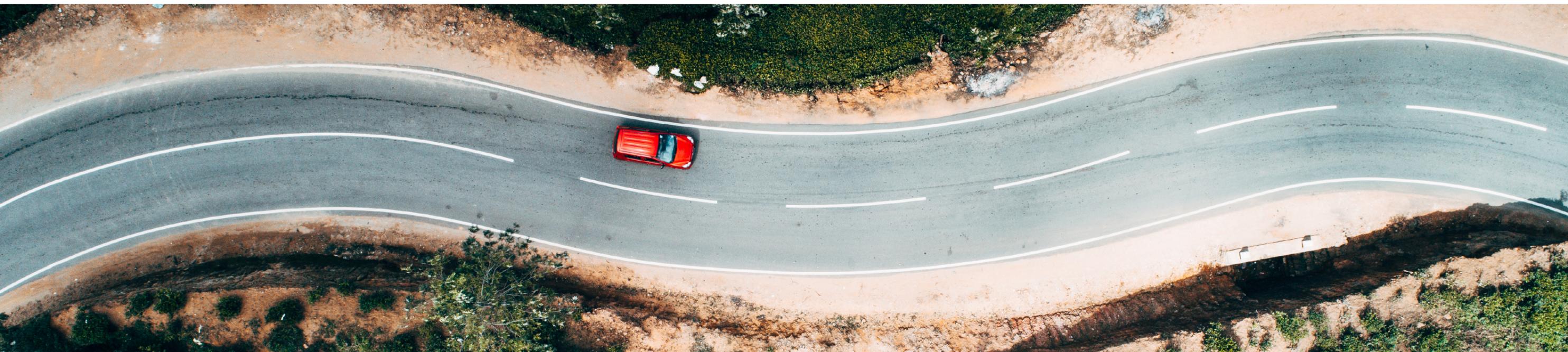
Cette stratégie soutient notre ambition, dans le cadre de la **Net-Zero Asset Owner Alliance des Nations unies**, de rendre notre portefeuille d'investissement neutre en carbone d'ici 2050, conformément à l'objectif de l'Accord de Paris de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C par rapport aux niveaux préindustriels.

Nous avons fixé des objectifs intermédiaires d'ici à 2025 en ce qui concerne :

- la réduction de l'empreinte carbone de notre portefeuille d'actions et d'obligations d'entreprises cotées de 25 % par rapport à 2019. L'intensité carbone a diminué de 45,1 % entre fin 2019 et fin 2022, passant de 182 tCO₂e/million d'euros investis à 100 tCO₂e/million d'euros investis ;
- l'alignement d'au moins 30 % du portefeuille immobilier sur des normes conformes à la trajectoire 1,5°C. À la fin de 2022, plus de 30 % du portefeuille est conforme à la trajectoire de décarbonisation ce qui nous permet d'être bien positionné par rapport à la réalisation de l'objectif.

Conformément à l'objectif de permettre un changement positif dans l'économie réelle, nous avons également fixé l'objectif d'engager **20 entreprises à forte intensité de carbone d'ici 2025** pour conduire leur transition vers une décarbonisation nette. Dans ce processus, nous soutenons les principes de la transition juste qui se concentrent sur la dimension sociale de la transformation afin de minimiser l'impact sur les travailleurs concernés et leurs communautés grâce à l'adoption de mesures de protection.

Voir page 18 du rapport pour l'ensemble de la stratégie climat



3.3 L'ÉCOSYSTÈME DU GROUPE GENERALI



En 2007, notre Groupe a adhéré au **Pacte mondial des Nations Unies** et à son cadre d'engagement à respecter en matière de droits humains, de droit du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. Le **Global Compact** est également mandaté par l'ONU pour accompagner la mise en œuvre de l'Agenda 2030 et l'appropriation des Objectifs de développement durable par le monde économique.



Nous sommes signataire des **Principes pour l'investissement responsable (PRI)** depuis 2011. 53 signataires ont fait une déclaration commune pour saluer la proposition de la Commission européenne d'une nouvelle directive sur les rapports de durabilité des entreprises (CSRD), qui révisé la directive sur les rapports non financiers (NFRD), et son objectif d'élever les informations sur la durabilité au même niveau que les informations financières.



En 2020, notre Groupe a rejoint la **Net Zero Asset Owner Alliance (NZAOA)** qui regroupe 70 investisseurs institutionnels représentant plus de 10 400 milliards de dollars, créée à l'initiative des Nations Unies, et s'engage à la neutralité carbone d'ici 2050 pour limiter l'augmentation de la température planétaire à 1,5°C à l'horizon 2100. Nous avons participé à la rédaction du "Inaugural 2025 Target Setting Protocol", publié en janvier 2021. Ce protocole définit explicitement la manière dont les membres fixeront des objectifs à atteindre au cours des cinq prochaines années et équilibre soigneusement l'ambition scientifique, l'engagement actif des actionnaires et les contraintes de désinvestissement.



Les activités d'engagement actionnarial sont utilisées comme un levier clé pour influencer les pratiques des entreprises et pour les encourager à une plus grande transparence en matière de durabilité. Depuis 2018 et dans le cadre de notre stratégie Climat, notre Groupe a d'une part, renforcé l'activité d'Engagement actionnarial en mettant en place une équipe dédiée et, d'autre part, rejoint la **coalition Climate Action 100+**.

3.4 ALIGNEMENT À LA TAXONOMIE DES PORTEFEUILLES

Le règlement européen 2020/852 dit « Taxonomie » établit un système de classification qui vise à distinguer les activités économiques qui peuvent être considérées comme durables sur le plan environnemental (investissements verts) des autres activités économiques.

PART DES ENCOURS ÉLIGIBLES À LA TAXONOMIE EUROPÉENNE

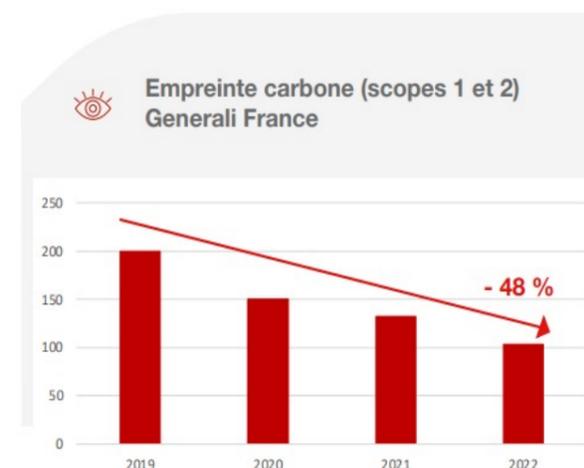
- Pour **Generali Vie**, le pourcentage d'actifs éligibles à la taxonomie européenne des activités durables est de 12,8 % du total des investissements hors expositions sur des administrations centrales, des banques centrales ou des émetteurs supranationaux (regroupées dans la catégorie des obligations d'Etat et assimilés) soit 18,9 milliards d'euros et 23,2 % du total des actifs de Generali Vie.
- Pour **Generali Retraite**, le pourcentage d'actifs éligibles à la taxonomie européenne des activités durables est de 12,1 % du total des investissements hors expositions sur des administrations centrales, des banques centrales ou des émetteurs supranationaux (regroupées dans la catégorie des obligations d'Etat et assimilés) soit 9 milliards d'euros et 44,5 % du total des actifs de Generali Retraite.

ESTIMATION DE LA PART DES ACTIFS IMMOBILIERS ALIGNÉS À LA TAXONOMIE EUROPÉENNE

Au sens de la Taxonomie Européenne, 6,6 % des **investissements immobiliers** pour 408 millions d'euros de valeur détenue par **Generali Vie** soit 5 actifs répondent aux critères de contribution substantielle de la Taxonomie Européenne à fin 2022 et 4,4 % des investissements immobiliers pour 41 millions d'euros de valeur détenue par **Generali Retraite** soit 3 actifs répondent aux critères de contribution substantielle de la Taxonomie Européenne à fin 2022.

3.5 EMPREINTE CARBONE DES PORTEFEUILLES

105,4 T CO2eq/M€ pour le portefeuille de Generali Vie (17,2 Mds€)
120,4 T CO2eq/M€ pour le portefeuille de Generali Retraite (4 Mds€)



L'empreinte carbone du portefeuille de Generali France, (scopes 1 et 2) affiche une réduction de 48 % entre fin 2019 et fin 2022.

4. GENERALI, DISTRIBUTEUR RESPONSABLE

Nous pouvons devenir le partenaire de nos clients tout au long de la vie en proposant des solutions innovantes et personnalisées grâce à notre réseau de distribution. Nos agents ont des outils numériques qui leur permettent d'atteindre des niveaux de satisfaction des clients plus élevés, une productivité accrue et une plus grande efficacité, en se positionnant comme consultants en prévention et gestion des risques auprès de leurs clients.

En 2021, notre Groupe a lancé la 3e édition du concours Global Agent Excellence dans 25 pays pour favoriser la numérisation et l'utilisation des réseaux sociaux auprès des clients.

“ Nos canaux de distribution constituent le maillon incontournable pour faire de la durabilité une réalité au plus près de nos clients. C'est dans cet esprit que nous avons lancé en 2022 le Programme Distribution Durable & Responsable dans le réseau des Agents qui regroupe l'ensemble de nos initiatives en matière de durabilité, pour accompagner nos clients dans cette transition durable et refléter sur le terrain l'ensemble de nos engagements.



Rodolphe PLOUVIER

**Membre du Comex,
en charge de la Distribution**

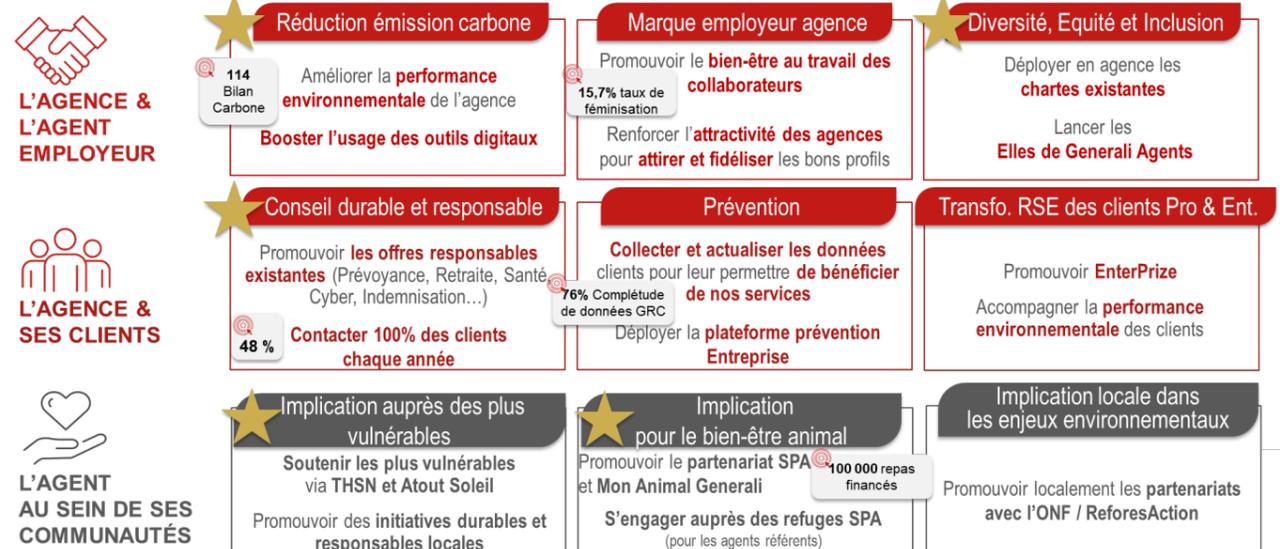
4.1 INSCRIRE NOS RÉSEAUX DE DISTRIBUTION DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE LEURS CLIENTS VERS LA DURABILITÉ

L'année 2022 a vu le lancement opérationnel d'un programme ambitieux et pérenne pour ancrer la durabilité dans toutes les dimensions de nos réseaux.

★ Chantier prioritaire pour 2022

DEVENIR UN CHAMPION DE LA DURABILITÉ

Programme Agence Durable et responsable 2022, 3 piliers nourris par des briques évolutives



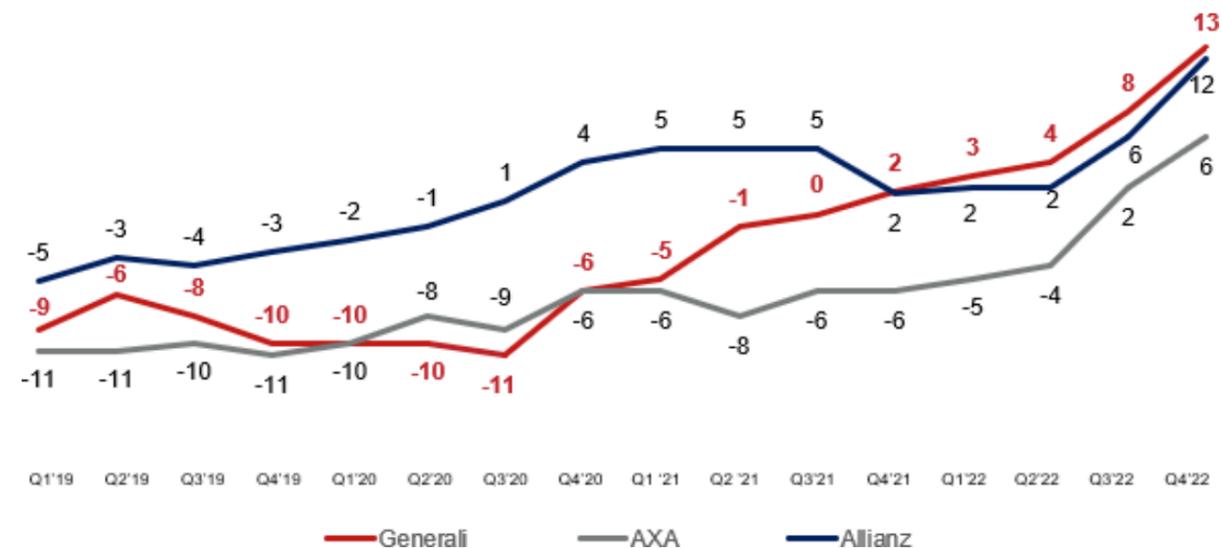
En France nous disposons d'un réseau de 685 agents généraux GENERALI et 143 agences La Médicale, 1254 commerciaux du réseau salarié et 1700 courtiers et partenaires distributeurs.

4.2 RENFORCER LA DIGITALISATION DU PARCOURS CLIENT

Pour accélérer notre croissance et renforcer notre marque, la distribution physique de nos offres et services d'assurance est un élément clé dans notre stratégie. Nous avons donc lancé avec des agents généraux un concept novateur de distribution : l'agence phygitale. Dans un monde de plus en plus digital, nous souhaitons faire de ces agences des lieux ouverts, consacrés au dialogue avec les clients, mêlant innovation et usages digitaux, venant ainsi compléter les conseils donnés par les agents et leurs équipes.

Nos agents et commerciaux disposent d'outils numériques qui leur permettent d'atteindre des niveaux de satisfaction des clients plus élevés, une productivité accrue et une plus grande efficacité, en se positionnant comme conseillers en prévention et gestion des risques auprès de leurs clients.

Afin de répondre aux besoins de nos distributeurs et clients, nous avons lancé le programme « NPS » (Net Promoter Score), pour identifier et établir nos plans d'amélioration.



Le R-NPS permet de mesurer la qualité de la relation entre les Français et leurs assureurs. La mesure du R-NPS est réalisée tous les trimestres par le Groupe avec un institut d'études indépendant (Epiphany) auprès d'un échantillon représentatif de Français.

QUELS SONT LES AVANTAGES ?

Suivi de l'évolution de Generali

Comparaison de Generali par rapport au marché

QUELLE EST LA QUESTION POSÉE ?

Sur une échelle de 0 (très peu probable) à 10 (tout à fait probable), recommanderiez-vous votre assureur à un proche ? Comment le R-NPS est-il calculé ? % de clients promoteurs (9,10) - % de clients détracteurs (0 - 6).

Un R-NPS de 13 signifie que Generali a plus de promoteurs que de détracteurs.

Cette année, le R-NPS Generali connaît une forte progression et atteint la valeur de 13 au T4 22 (+11 vs T4 21).

Pour la 2ème année consécutive, Generali se positionne devant Allianz et AXA (respectivement 12 et 6) qui eux aussi connaissent une progression significative (comme la majorité des acteurs du marché).

4.3 VALORISER NOS CLIENTS ET NOS RÉSEAUX DE DISTRIBUTION EN LOCAL

Generali France participe également à chacune des éditions du concours international « Global Agent Excellence » (GAEC) qui vient consacrer les agents les plus performants en matière commerciale, dans la numérisation et l'utilisation des réseaux sociaux auprès de leurs clients, ainsi que les agents les plus engagés auprès de notre fondation The Human Safety Net.

Du 28 au 30 septembre 2022, les 300 meilleurs Agents du groupe Generali se sont retrouvés à Venise pour assister à la grande finale du Global Agent Excellence Contest (GAEC). Parmi eux, 10 agents ont été sélectionnés par un jury international pour représenter leur pays et tenter de décrocher le titre du Meilleur Agent du Groupe. La France s'est classée dans le Top 10 !



ENTERPRIZE : VALORISER LES PME RESPONSABLES ET NOS RÉSEAUX DE DISTRIBUTION EN LOCAL

Fidèle à notre objectif de promotion d'une société plus verte et plus inclusive, conformément au « Green Deal » pour l'Europe et à « Next Generation EU », le Groupe a développé **EnterPRIZE**. L'enjeu est de soutenir les PME européennes dans leur transition durable et de reconnaître celles qui ont mis en œuvre avec succès des modèles économiques durables dans trois domaines principaux : l'environnement, le bien-être et l'impact positif sur la communauté dans laquelle elles opèrent. L'objectif est de stimuler le débat sur l'importance d'impliquer les PME dans la transition durable de l'économie de l'UE et d'inciter les autres entrepreneurs à développer des comportements durables qui profitent à la société et à l'environnement.

La durabilité c'est aussi mettre en valeur et accompagner les bonnes pratiques en matières ESG. À cet effet la 2^e édition du concours **EnterPRIZE** a été lancée par notre Groupe dans 9 pays européens. L'édition française de ce concours, placée sous le parrainage de M. Bruno Le Maire, Ministre de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, a récompensé 9 PME qui intègrent dans leur modèle d'affaires des critères environnementaux, sociaux et sociétaux.

Pour la 2^e édition du concours européen SME EnterPRIZE ce sont 9 PME exemplaires qui ont été primées, dont la PME française Cycle Terre, parmi plus de 6 600 PME dans toute l'Europe. La remise des prix s'est déroulée à Bruxelles sous l'égide de Paolo Gentiloni, commissaire européen à l'Économie, de Philippe Donnet, CEO du Groupe Generali et d'Andrea Sironi, Président du Conseil d'Administration.

À cette occasion, nous avons également présenté la deuxième édition du **livre blanc**. La recherche, sponsorisée par Generali et menée par SDA Bocconi (Milan), a examiné l'approche stratégique des PME en matière de durabilité, en tenant compte du contexte actuel, de la disponibilité des instruments financiers nécessaires pour faciliter la transition, des principaux obstacles auxquels elles sont confrontées pour intégrer des pratiques durables dans leurs modèles d'entreprise, ainsi que de leurs attentes à l'égard des institutions.



Le héros français de la durabilité est Cycle Terre. Teddy Dusausaye, son dirigeant, a reçu son trophée européen des mains de Jean-Laurent GRANIER, PDG de Generali France. Cycle Terre avait déjà été primée en septembre lors des trophées français d'EnterPRIZE au Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance industrielle et numérique.

Dans le secteur du bâtiment considéré comme extrêmement pollueur, la PME **Cycle Terre**, créée en 2020 à Sevrans, réutilise les terres excavées non polluées pour la construction en

terre crue de nouveaux quartiers du Grand Paris. Elle répond ainsi à une problématique liée aux travaux de grande ampleur : la gestion des déblais qui représentent aujourd'hui 90 % des déchets urbains. Elle contribue à limiter l'impact carbone du secteur de la construction grâce à des matériaux éco-responsables fabriqués à partir des terres excavées. Le comité scientifique d'EnterPRIZE a attribué ses suffrages à l'entreprise «pour avoir utilisé cette vaste ressource disponible, normalement considérée comme un déchet.»



VOIR LE REPORTAGE VIDÉO SUR CYCLE TERRE :

[Cycle Terre reportage](#)

LES PME GAGNANTES D'ENTERPRIZE EN FRANCE



Catégorie Environnement

CYCLE TERRE

Dans le secteur du bâtiment, la PME Cycle Terre, créée en 2020 à Sevrans, réutilise les terres excavées non polluées pour la construction en terre crue de nouveaux quartiers du Grand Paris. Elle répond ainsi à la problématique de gestion des déblais et d'économie circulaire.



Catégorie Bien-être

SCOP CITEL

PME du secteur du BTP spécialisée dans l'énergie, CITEL participe à travers le monde à protéger les installations des surtensions transitoires notamment dues à la foudre. Sa particularité est d'offrir à chaque salarié la possibilité de devenir associé, de développer des initiatives responsables en matière de gouvernance, de conditions et d'environnement de travail, de relation client et de développement local.



Catégorie Communauté

MY FOOD

PME innovante, My Food propose à ses clients des solutions sous serres pour cultiver fruits et légumes dans de petits espaces et selon une méthode 100% naturelle. L'entreprise anime une communauté d'agronomes et de 600 «pionniers» œuvrant pour une production durable de fruits et légumes sans pesticide, économe en eau et en CO2.



Catégorie Coup de cœur du jury

LAINE & COMPAGNIE

Cette entreprise familiale installée en milieu rural est spécialisée dans la confection de produits garnis en laine de mouton. La PME est intégrée dans son territoire en collectant et valorisant les laines locales. Elle investit dans la durabilité de ses produits, dans le recyclage, dans les économies d'énergies et dans l'amélioration des conditions de travail.



Catégorie Coup de cœur de Generali

LE MIRAZUR

Sous l'égide du chef Mauro Colagreco, le Mirazur a été élu meilleur restaurant du monde en 2019. Son chef promeut une approche durable de la gastronomie et un engagement pour une meilleure alimentation. Premier restaurant à obtenir une étoile verte Michelin en 2020, il s'agit également du premier restaurant au monde bannissant l'usage du plastique.



Catégorie Coup de cœur THSN

LE BOCAL LOCAL

Association reconnue d'intérêt général, le Bocal Local est un chantier d'insertion, qui lutte contre le gaspillage tout en permettant aux personnes éloignées de l'emploi de retrouver une activité professionnelle et un lien social. L'association récupère les invendus (légumes et fruits) pour les distribuer à des associations alimentaires locales.



Olivia GREGOIRE, Secrétaire d'Etat de l'économie sociale solidaire et responsable lors de la remise des Prix EnterPrize 2022 à Bercy



ENTERPRIZE GENERALI FRANCE (ÉDITION 2022) : GENERALI PARTENAIRE DE LA TRANSITION DURABLE DES PME

154 dossiers de PME complets et étudiés
6 gagnants (environnement, Bien-être, Communautés, THSN, coup de cœur)
 dont 4 remontés aux Prix International en octobre 2022 à Bruxelles

Remise des prix à Bercy en présence d'Olivia GREGOIRE

LE JURY 2022

- Régis LEMARCHAND, membre du Comex, en charge du marché Pro PE et Entreprises IARD, président du jury
- Élise GINIUX, membre du Comex, en charge de la Communication, de la Durabilité et des Affaires publiques
- Fabrice BONNIFET, Président du C3D et Directeur du Développement durable du groupe Bouygues
- Florence PUIG, Directrice de l'engagement de Klésia
- Oriane CHAMPON, Expert-comptable et spécialiste en durabilité
- Julien RIVALS, Directeur associé en charge du Développement durable chez Deloitte



Le marché des PME est le poumon de notre économie en France comme en Europe. Elles sont de puissants vecteurs d'innovation et elles peuvent être des leviers de démultiplication d'initiatives de durabilité auprès de leurs communautés : salariés, fournisseurs, clients etc. Le prix EnterPRIZE est une illustration très concrète de notre volonté de devenir un champion toutes catégories de la durabilité. La durabilité est au cœur de la stratégie de Generali et nous sommes convaincus qu'il est de notre devoir d'engager l'ensemble de nos parties prenantes dans notre démarche.



Régis LEMARCHAND,

Membre du Comex,
 en charge du Marché Pro PE et Entreprises IARD



EnterPRIZE, PLUS QU'UN CONCOURS, un pilier Lifetime Partner



En tant qu'entreprise responsable et partenaire de nos clients et de nos distributeurs tout au long de leur vie, nous souhaitons **promouvoir** une culture de la durabilité parmi les PME européennes. EnterPRIZE entend valoriser les meilleures pratiques durables mises en œuvre par ces entrepreneurs.

Nous souhaitons également qu'EnterPRIZE **inspire** les PME pour qu'elles adoptent des business models plus vertueux qui les aident à réussir sur le long terme mais également à accélérer leur reprise en temps de crise.

“ Generali est **PLEINEMENT ENGAGÉ** en faveur d'une **reprise verte** pour une **CROISSANCE DURABLE** favorisant une économie résiliente. ”

Philippe Donnet,
PDG du Groupe Generali

RSE & PERFORMANCE FINANCIÈRE,

UN DUO IMPOSSIBLE ?

▶ **DES ÉTUDES** menées depuis 1970 montrent que les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance contribuent de manière positive à la performance financière des entreprises.

62,6%⁽¹⁾

▶ **C'EST LE GAIN DE PERFORMANCE ÉCONOMIQUE MOYEN** mesuré pour les entreprises ayant mis en place des pratiques RSE par rapport aux entreprises ne l'ayant pas fait.

13%⁽²⁾

PME & RSE : LES CHIFFRES

13%⁽³⁾ des PME européennes indiquent avoir adopté une démarche RSE.

40%⁽⁴⁾ envisagent d'en développer une dans le futur.

80%⁽⁵⁾ des dirigeants ont le sentiment qu'ils sont aussi responsables du bien-être de leurs salariés, de la vie locale ou de la protection de l'environnement.

POURQUOI NOUS FOCALISER SUR LES PME ?

99%⁽⁶⁾ des entreprises de l'Union européenne sont des PME.

56%⁽⁷⁾ de la valeur ajoutée totale créée par les entreprises européennes l'est par les PME.

▶ En tant que Lifetime Partner, accompagner la relance des PME et assurer leur résilience fait partie de notre ADN.

▶ Parce que demain se bâtit dès aujourd'hui, et que la durabilité est l'affaire de tous, nous avons lancé EnterPRIZE pour encourager les initiatives vertueuses et leur partage en Europe.

En plus d'être un rendez-vous annuel attendu, ce challenge s'inscrit dans une stratégie de long terme et est amené à vivre tout autant à l'intérieur qu'à l'extérieur de notre Entreprise.



5. GENERALI, EMPLOYEUR RESPONSABLE

En tant qu'employeur responsable, nous favorisons les actions pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion de notre environnement de travail. Nous améliorons en permanence les compétences de nos collaborateurs et entretenons les talents dans toute leur diversité en bâtissant de nouvelles méthodes de travail flexibles et durables. Et bien sûr, nous mesurons, réduisons et communiquons l'empreinte carbone résultant de nos opérations directes.

“ Horizon, c'est le nouveau Pacte social de Generali France pour renforcer notre attractivité et envisager notre avenir avec confiance. Pour répondre à nos nouveaux besoins et anticiper ceux de demain, nous avons mené avec les organisations syndicales des négociations avec la volonté de développer notre agilité tout en sécurisant les enjeux de performance de l'Entreprise. Le mode hybride, le télétravail, la reconnaissance de la performance etc. : pas moins de quatre accords collectifs ont été signés pour toujours plus s'adapter aux nouveaux modes de travail.



Sylvie PERETTI

**Membre du Comex,
en charge des Relations
humaines et de l'Organisation**

5.1 PLACER L'HUMAIN AU CENTRE DU DÉVELOPPEMENT DE NOS ACTIVITÉS

Pour soutenir notre ambition d'employeur responsable, nous avons développé en 2021 une nouvelle stratégie Generali People, qui définit les priorités en matière de personnel et les initiatives clés pour la période 2022-2024 : « GPeople24 – Ready for the Next » (GPeople24 - Prêt pour l'avenir). L'objectif est de libérer le potentiel de nos collaborateurs par la mise en œuvre de quatre priorités :

- **notre Culture d'entreprise** : en nous appuyant sur les quatre comportements qui font de Generali le partenaire de nos clients tout au long de leur vie (responsabilisation, simplification, innovation et empathie) nous voulons être une entreprise durable où chacun se sent valorisé, inclus et équipé pour affronter au mieux l'avenir et les enjeux de durabilité ;
- **diversité, équité et inclusion** : nous voulons libérer la valeur de nos collaborateurs, en promouvant l'équité et l'inclusion et en valorisant la diversité sous toutes ses formes genre, orientation sexuelle, origine, âge, capacités mentales et physiques, statut conjugal ou parental, religion, etc. ;
- **compétences** : nous poursuivons cet investissement clé permettant d'équiper nos collaborateurs de toutes les compétences requises afin de stimuler la croissance et notre transformation à l'ère du numérique et de la durabilité, et leur permettant ainsi d'accroître leur impact et leur employabilité ;
- **organisation** : nous optimisons nos processus, nos méthodes de travail et le recours à la technologie pour garantir un environnement de travail agile, efficace et productif.



RESPONSABILISATION

Agit avec proactivité, s'engage pleinement, recherche la performance



SIMPLIFICATION

Fait les choses simplement, s'adapte rapidement, prend les décisions pragmatiques



EMPATHIE

A le sens du service, collabore avec bienveillance et esprit d'équipe



INNOVATION

Se nourrit de la diversité, ose sortir du cadre, est acteur du changement

Nos quatre comportements clés **Responsabilisation, Simplification, Empathie, Innovation** : chacun de ces comportements décrit comment nous voulons agir et accomplir désormais nos missions, pour obtenir les résultats attendus. Ils nous différencient de nos concurrents et représentent l'engagement des collaborateurs de Generali, en tant que communauté et en tant qu'individus.

LES RELATIONS SOCIALES

Le dialogue social a été particulièrement dynamique en 2022 :

- 27 accords signés au sein de l'entreprise
- 51 réunions de négociations
- 138 réunions d'instance

Generali démontre son engagement en faveur de l'éducation et de la formation en versant la taxe d'apprentissage à 65 écoles partenaires et associations en 2022 selon des critères spécifiques visant à maximiser l'impact positif sur la jeunesse et l'avenir professionnel des nouvelles générations. Nos facteurs clés de décisions sont :

- **Recrutements d'alternants** : les écoles dont sont issus nos alternants se sont vues verser la taxe d'apprentissage afin d'investir dans la formation des jeunes talents, offrant des opportunités concrètes pour développer leurs compétences et contribuer à la croissance de Generali.
- **Formations proposées** : Generali a favorisé les formations qui sont en adéquation avec ses métiers et ses besoins, afin d'assurer une cohérence entre les compétences des jeunes diplômés et les besoins de l'entreprise.
- **Actions de partenariats** : nous valorisons les établissements avec lesquels nous collaborons étroitement pour promouvoir des programmes de formation de haute qualité et des opportunités d'apprentissage enrichissantes.
- **Engagements DEI** : nous prenons en compte les établissements et associations avec lesquels des actions de diversité, équité et inclusion sont développées, par exemple en matière de handicaps, d'éducation prioritaire, et autres quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV). Ces partenariats sont cruciaux pour renforcer nos liens avec la communauté, contribuer à des initiatives qui favorisent l'accès à l'éducation pour tous et qui encouragent une société plus inclusive.

En 2023, nos facteurs de décision seront complétés par un critère d'engagement ESG des établissements partenaires.



5.2 MESURER ET FAVORISER L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS

Afin d'améliorer l'écoute de nos collaborateurs de manière plus active et plus régulière, nous avons lancé en octobre 2022 notre première **enquête annuelle « Global Pulse »**, qui s'ajoute à l'enquête globale d'engagement collaborateurs (« Engagement Survey ») menée tous les trois ans.

En France, nous avons progressé en 2022 par rapport à l'enquête de 2021 sur de nombreux items, notamment en termes de **participation** (71%) et **d'engagement** 82 % (+ 7 points).

	Total Favorable	Evolution par rapport à 2021
Je crois fermement à la finalité et aux objectifs de mon entreprise.	81	+16
J'adhère pleinement aux valeurs que défend le Groupe Generali.	87	+7
Je suis fier/fière de travailler pour le Groupe Generali.	86	+5
Je recommanderais le Groupe Generali comme un bon employeur.	83	+7
Mon entreprise m'inspire à donner le meilleur de moi-même.	74	+9
Je suis prêt(e) à aller au-delà de ce qu'on attend de moi pour aider mon entreprise à réussir.	78	-1

Le score de l'engagement correspond à la moyenne des scores de 6 questions

Ces résultats donnent lieu à des plans d'actions concrets pour améliorer les points qui doivent l'être.

NOS 3 PRIORITÉS POUR LA FRANCE :

1

Doter nos équipes des moyens nécessaires pour être performantes dans un modèle hybride collaboratif et convival.



2

Garantir la diversité, l'équité et reconnaître la performance au travers de notre nouveau pacte social.



3

Fédérer et mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour de notre nouvelle stratégie et de notre culture.



5.3 DÉVELOPPER UNE CULTURE FAVORISANT LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DEI)

La DEI fait partie intégrante de notre façon de travailler et de notre gouvernance (Conseil DEI Groupe, plan d'actions annuelles, etc.). La DEI est le fondement de la culture Generali, comme en témoigne par exemple l'écart de rémunération avec l'Equal Pay Gap qui mesure l'écart salarial par niveau de responsabilité et famille de métier qui s'est amélioré en 2022 passant de **-1,3% à -1%**.

En outre, nous avons clairement l'ambition d'accroître la présence des **femmes aux postes stratégiques**, pour atteindre 40 % au niveau du Groupe d'ici à la fin de 2024. En 2022, en France 45% des femmes occupent des **postes stratégiques Vs 30 % au niveau du Groupe**.

Une attention particulière est portée au **taux de féminisation de l'encadrement**, afin qu'il soit cohérent avec le pourcentage de femmes présentes dans l'Entreprise, aujourd'hui, chez Generali France, les femmes représentent :

- 27 % des membres Comex ;
- 35 % des cadres de direction ;
- 35 % des managers ;
- 58 % des cadres.

L'objectif : atteindre la parité pour les managers, 40 % pour les cadres de direction.

Les inégalités salariales sont prises en compte, la collaboratrice/ le collaborateur concerné(e) par une différence de rémunération (à compétences, ancienneté et expérience équivalentes) peut exercer un recours auprès de la RH. Un budget spécifique de rattrapage est prévu dans l'accord **renouvelé le 28 octobre 2020**.

Des **initiatives de sensibilisation** sont mises en place régulièrement (conférences, portraits...), des actions pour lutter contre les stéréotypes culturels liés au sexe et toute forme de discrimination : sensibilisation des managers et des recruteurs avec notamment une formation sur la pratique de la sélection dans les recrutements internes et externes - la non-discrimination et l'égalité des chances tout au long du processus de recrutement (+200 managers formés, depuis 2013).

EFFECTIFS GENERALI FRANCE :

Nombre de salariés (hors La Médicale) : **6 466**
(- 2% vs YE 2021)

Répartition H/F : **53%** de femmes
(vs 52% en 2021)

Nombre de salariés (y/c La Médicale) : **6 705**
(+ 2% vs YE 2021)

47% d'hommes
(vs 48% en 2021)

DEI : UNE PRIORITÉ STRATÉGIQUE AU CŒUR DE NOS POLITIQUES RH

Notre approche DEI en France se structure autour de 4 grands axes pour guider nos actions et assurer un environnement de travail diverse, équitable et inclusif :

GENRE

Promouvoir l'égalité des genres à tous les niveaux

- Renforcer la présence des femmes :
 - dans les postes de leadership ;
 - dans les métiers où elles sont sous représentées.
- S'engager dans des actions de promotion d'égalité des genres.
- Promouvoir notre politique de rémunération.
- Lutter contre le sexisme ordinaire.
- Oeuvrer pour l'inclusion et l'engagement des collaborateurs LGBTQI+.

Pour l'année 2022, nous avons obtenu la note de 94/100 à l'index Pénicaud d'égalité femmes-hommes. L'amélioration de 3 points de cette note par rapport à l'année 2021 (92/100) s'explique par l'augmentation du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations.

GÉNÉRATIONS

Favoriser l'équilibre entre les générations

- Attirer et retenir les jeunes talents.
- Mettre en place des actions pour renforcer l'engagement des seniors.
- Assurer le transfert des savoirs.

CULTURE

Respecter la diversité culturelle de tous

- Assurer l'intégration de tous dans les équipes multiculturelles/internationales.
- Augmenter les opportunités d'expérience à l'international pour nos talents.
- Sensibiliser les collaborateurs sur les discriminations liées aux différentes cultures et origines.
- Travailler la prise de conscience sur les situations vécues en entreprises en relation avec la culture et les origines.
- Soutenir et accompagner l'employabilité des réfugiés.

HANDICAP

Mettre en oeuvre les initiatives de l'accord Handicap

- Maintenir les objectifs ambitieux de recrutement des personnes en situation de handicap.
- Pérenniser nos dispositifs efficaces mis en place dans le précédent accord.
- Mettre en place de nouveaux leviers.



Un écosystème diversifié

Des procédures garantissant l'équité

Un environnement inclusif

Taux de répartition par fonction des femmes à des postes stratégiques en France

Business Unit	YE 2021				YE 2022			
	F	M	TOTAL	%F	F	M	TOTAL	%F
France	59	73	132	45%	60	73	133	45%
GMC	0	1	1	0%	0	1	1	0%
GMC-1	1	2	3	33%	0	1	1	0%
GLG	6	11	17	35%	7	11	18	39%
GLG-1	52	59	111	47%	53	60	113	47%

GMC : Group Management Committee > Comité de direction du groupe
GLG : Global Leadership Group > Groupe des dirigeants mondiaux

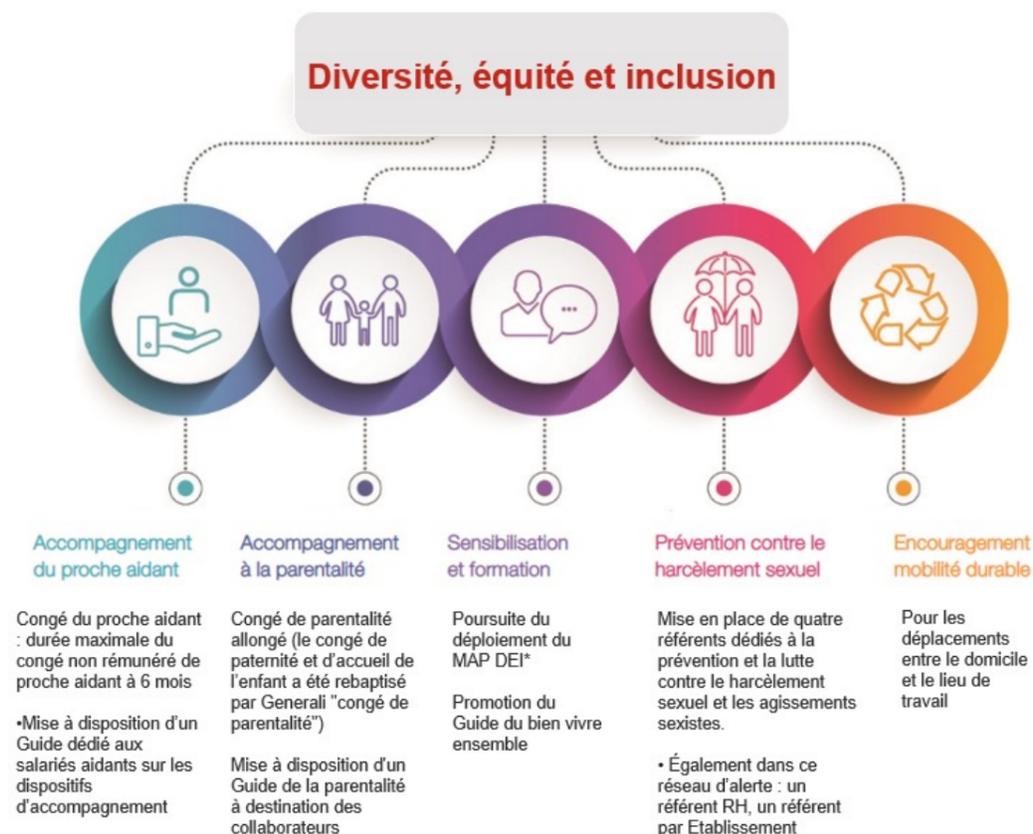
Nous continuons à encourager les femmes à occuper des postes à responsabilité et la progression des chiffres en atteste. Ainsi, l'écart de rémunération entre hommes et femmes, entre famille de métier ou niveau hiérarchique s'est amélioré en 2022 passant de -1,3% à -1%.

		ÉCART SALARIAL HOMME / FEMME	
		Ancienne méthodologie	Nouvelle méthodologie
Moyenne	Salaire de base 2022	-1 %	-0,4 %
	Salaire de base 2021	-1,3 %	

- Le taux "Equal Pay Gap" avec l'ancienne méthodologie, intègre le niveau de responsabilité et la famille de métier, il s'est amélioré en 2022 passant de -1,3% à -1%.
- Le taux "Equal Pay Gap" avec la nouvelle méthodologie, intègre en plus du niveau de responsabilité et de la famille de métier, le niveau d'expérience et la notion de management.

DES ACTIONS CONCRÈTES POUR UNE ENTREPRISE PLUS INCLUSIVE

Notre approche DEI consiste à valoriser les talents et favoriser l'inclusion de toutes et tous, quelle que soit leur singularité, dans une optique de « bien vivre ensemble ». Pour y arriver, la formation et la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs et managers sont essentielles et plusieurs outils ont été développés dans ce sens :



* Formation MAP DEI obligatoire pour tous les managers (Management Acceleration Program)

Un accord social signé en 2020, qui a renforcé notre engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et d'égalité des chances par des **actions d'accompagnement, de sensibilisation et de prévention.**

LE GUIDE DU BIEN VIVRE ENSEMBLE



- Pratique, concis et vivant**, il informe concrètement sur des thématiques essentielles et parfois méconnues de la diversité et inclusion.
- Véritable référence interne sur ces sujets centraux**, c'est un outil qui peut amener des discussions très riches.
- Simple et accessible**, pour que chacun de nos collaborateurs puisse trouver rapidement les informations en cas de besoin et surtout comment réagir, à qui s'adresser selon la situation.

Il est organisé en **14 fiches thématiques** accompagnées d'un glossaire. Chaque fiche pratique est structurée de façon identique : une définition, un point sur la législation, un chiffre clé, des bonnes pratiques, une citation et des ressources nous permettant d'aller plus loin.

DES PARTENARIATS DEI CLÉS

CLUB LANDOY ET ENJEUX INTERGÉNÉRATIONNELS :

Generali France est inscrit dans un collectif d'une dizaine de grandes entreprises engagées¹ autour du think tank « Club Landoy » dédié à la révolution démographique.



Generali a ainsi signé, avec 32 entreprises, **le premier acte d'engagement inter-entreprises concernant la place des collaboratrices et collaborateurs de plus de 50 ans en entreprise**, lancé à l'initiative du Club Landoy. Un enjeu majeur pour les entreprises afin de stimuler l'engagement des seniors, notamment face au développement des nouveaux modes de travail hybrides.

LES ELLES DE GENERALI : VALORISER LA MIXITÉ EN ENTREPRISE ET LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION

« Décloisonner les genres, les statuts, les générations et les métiers, c'est notamment le rôle des « Elles de Generali », réseau actif de femmes et d'alliés agissant en faveur d'initiatives business et sociales innovantes créé depuis 2011 ».



Les Elles de Generali est un réseau actif de collaboratrices et collaborateurs qui contribuent à la promotion des femmes, agit en faveur d'initiatives sociales innovantes et promeut la mixité.

Le secteur de l'assurance historiquement très masculin est aujourd'hui en pleine évolution, et ce à tous les niveaux de l'Entreprise. Chez Generali, les femmes sont encouragées à occuper des postes à responsabilités. L'objectif est **d'atteindre la parité** pour les managers et les cadres dirigeants.

LES OBJECTIFS DU RÉSEAU ?



Soutenir des causes sociétales, à travers la lutte contre le cancer du sein ou encore la Journée Internationale des Droits des Femmes

Valoriser le business au féminin, en fédérant des réseaux de femmes expertes témoignant de leur parcours professionnel

Inspirer les générations futures, grâce à des rencontres à travers la France de grandes leaders féminines et le témoignage de collaboratrices

Participer à la création de projets innovants en développant des initiatives modernes au travers du prisme féminin

Les elles participent au décloisonnement des genres, des statuts, des générations et des métiers tout en s'inscrivant dans les grands projets sociétaux de l'Entreprise (The Human Safety Net, Generali Vitality, Women Mentoring Program).

(1) Le Club Landoy rassemble un collectif d'entreprises et de structures engagées : Action Logement, le groupe Caisse des Dépôts, Dassault systèmes, EDF, Generali France, Keolis, Korian, Orange, l'Oréal, la Poste, Sanofi, le groupe SNCF, Transdev.

INITIATIVE #STOPE

FINANCI'ELLES

Les Financi'Elles, première fédération de réseaux de promotion de la mixité du secteur de la banque et de l'assurance. À cette occasion, nous avons signé une Charte diversité, équité et inclusion.

Financi'Elles se donne pour mission de contribuer à **améliorer et surtout à accélérer l'accès des femmes au sommet des organisations du secteur de la finance.**

Financi'Elles est aujourd'hui un acteur reconnu au service de la mixité et partenaire des entreprises dans la transformation des pratiques de mixité dans le secteur de la banque, de l'assurance et de la finance. **La fédération est aussi un interlocuteur pour les entreprises du secteur qui souhaitent créer leur réseau de promotion de la mixité.**

Financi'Elles regroupe 15 réseaux membres : Axa, BNP Paribas, BPCE, Caisse des Dépôts, Crédit Agricole, GENERALI, HSBC, ING, La Banque Postale, Malakoff Humanis, Mastercard, Money Bank, SCOR, Société Générale et Swiss Life.



Nous avons signé en 2022 l'initiative #StOpE (lutte contre le sexisme ordinaire en entreprise) avec 4 initiatives prioritaires identifiées :

- afficher et appliquer le principe de tolérance zéro ;
- informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leur impact ;
- former de façon ciblée sur les obligations et bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire ;
- mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.

En 2023, nous participerons à la seconde l'édition du baromètre #StOpE sur le sexisme au travail pour :

- **mesurer la qualité des relations de travail** entre les femmes et les hommes dans l'Entreprise ;
- **évaluer l'impact des actions** que nous avons menées et le chemin qu'il nous reste à parcourir ;
- **donner son avis** sur ce que l'on vit ou vécu au quotidien au sein de Generali.

Enfin nous lancerons le **e-learning #StOpE sur le sexisme ordinaire** dans la continuité du baromètre, mis à disposition de toutes les entreprises signataires de l'initiative. Il a pour objectifs de vous aider à :

- comprendre ce qu'est et ce que n'est pas le sexisme ordinaire ;
- qualifier une remarque ou un comportement sexiste ;
- y apporter une réponse adéquate.

<https://www.afmd.fr/le-barometre-stope>

PARIS DAUPHINE ET LA CHAIRE FEMMES ET SCIENCES

La Chaire Femmes et Science a pour ambition de mobiliser et de développer des approches pluridisciplinaires afin d'analyser les déterminants et l'impact de la faible présence des femmes dans les études et carrières scientifiques.

Elle a été créée en partenariat avec l'Institut des Politiques Publiques avec le soutien de la Fondation L'Oréal, Generali, La Poste, Talan, Safran et Amundi et a pour ambition de mobiliser et de développer des approches pluridisciplinaires afin d'analyser les déterminants et l'impact de la faible présence des femmes dans les études et carrières scientifiques. Femmes et science est membre du réseau des chaires UNESCO.

La Chaire Femmes et Science a vocation à **développer et diffuser des travaux**, recherches et réflexions, au niveau national et international, sur les **filles, les jeunes filles et les femmes au sein des matières, études et métiers scientifiques** ; le terme « scientifique » faisant référence aux sciences exactes et naturelles, afin d'analyser et de **mieux comprendre** :

- les **déterminants** de la moindre représentation des femmes dans les parcours et les carrières scientifiques ;
- le rôle des **différents facteurs** dans l'entourage qui influencent une différenciation dans les parcours entre les filles et les garçons, et les femmes et les hommes : stéréotypes, parents, professeurs, hommes ;
- les **liens entre choix de parcours et performances scolaires** (résultats dans les disciplines scientifiques mais également dans les disciplines plus littéraires) ;
- le rôle des **facteurs socio-culturels** et la pertinence des politiques publiques conduites ou préconisées, grâce à la conduite de comparaisons internationales ;
- l'**impact d'une science** qui ne prend en compte ni sexe et le genre dans la conception d'études ;
- l'**impact de l'absence** ou sous-représentation des femmes dans les secteurs scientifiques sur la qualité des recherches et les directions prises ;
- les **solutions**, les politiques et les expériences mises en place.

Dans tous ces domaines, nous cherchons activement à augmenter la diversité dans nos recrutements : c'est le gage d'équipes talentueuses. Face aux défis tels que le changement climatique, la complexification des risques ou les évolutions démographiques, la diversité apporte un prisme d'analyse complémentaire.



“

Les jeunes filles ont toute leur place dans les carrières scientifiques très en amont de leur entrée dans le monde professionnel. La Chaire Femmes et Sciences va constituer un centre de ressources et d'études dans ce sens et nous sommes heureux de nouer ce partenariat.



Jean Laurent GRANIER

Président-Directeur Général de Generali France
Président d'Honneur de la fondation The Human Safety net
Sponsor DEI Groupe

LGBTQI+ : L'ENGAGEMENT DE GENERALI

Dès 2017, un groupe de travail en interne a été créé sur le thème de l'inclusion LGBTQI+ au sein de notre Entreprise. Et depuis 2020, il y a une volonté forte de notre direction de s'engager pour l'inclusion des personnes LGBTQI+ dans le cadre du programme GPeople de notre plan stratégique afin de mobiliser et fédérer autour de la culture et des valeurs Diversité, Equité et Inclusion. Notre politique Diversité, Equité et Inclusion de Generali s'étend à la politique d'inclusion des personnes LGBTQI+, au même titre et au même niveau d'importance que les autres thématiques de la Diversité.

“

Il est essentiel de créer un environnement sûr où chacun peut donner le meilleur de lui, s'exprimer et libérer tout son potentiel. Car quand nous nous soutenons mutuellement, nous nous épanouissons ensemble. Et lorsque nous sommes épanouis, nous créons de meilleures équipes, de meilleurs produits et services et surtout un meilleur environnement de travail pour chacun d'entre nous.

Élise GINIOUX

Membre du Comex, en charge de la Communication, de la Durabilité et des Affaires Publiques & Sponsor France LGBTQI+

Les managers de l'Entreprise sont sensibilisés et formés sur ces sujets via le MAP (Management Acceleration Program) DEI et des contenus (Top Chrono Performance) leur sont régulièrement envoyés pour animer leurs Team Connect et susciter les échanges en équipe autour de ces sujets.

Ces ambassadeurs, formés par L'autre cercle, ont pour rôle de sensibiliser et former les managers à l'inclusion des personnes LGBTQI+, ils sont également des relais de proximité pour les collaborateurs concernés, à l'écoute de leurs collègues, ils peuvent faire remonter des situations difficiles aux RH.

En 2021, le 1^{er} baromètre LGBTQI+ en partenariat avec L'autre Cercle, avec plus de 1000 répondants, nous a permis de construire un plan d'action en adéquation avec les besoins des collaborateurs concernés.

Il existe également au sein du Groupe une communauté LGBTQI+ et alliés, We PROUD, accessible via la plateforme interne We LEARN. Celle-ci permet de partager des expériences entre collègues du monde entier.

Dans le cadre de ce plan d'action, un réseau d'ambassadeurs et alliés LGBTQI+ a été mise en place en 2022.

LES DISCRIMINATIONS LGBTQI+ EN QUELQUES CHIFFRES

- LGBTQ+ : 5 à 7 % de la population (L/G) + (B/T/+) = + de 10 %
- La moitié des salariés LGBTQ+ ne sont pas visibles sur leur lieu de travail
- 22 % des LGBTQ+ ont observé des moqueries ou propos vexants
- 8 % ont vécu des phénomènes encore plus graves (insultes, mises à l'écart)

Baromètre l'Autre Cercle - IFOP - février 2020

La lutte contre la discrimination c'est l'affaire de toutes et tous

Au quotidien, il peut nous arriver à tous de tenir des propos problématiques envers les personnes LGBTQI+¹ sans même nous en rendre compte. Cela a des impacts pour la personne qui en est victime (dans sa vie personnelle et professionnelle), pour son entourage au travail ainsi que pour l'Entreprise. Cela nuit à la qualité de vie au travail, au bien vivre ensemble et in fine à notre performance individuelle et collective.

Pourquoi est-ce un sujet d'entreprise ?

Vie privée et vie professionnelle sont perméables l'une à l'autre, comme on le constate dès qu'il s'agit de s'intéresser à un collègue au-delà des tâches strictement professionnelles, à la machine à café, pour faire vivre la convivialité d'une équipe, ou encore pour prendre en compte les conditions de chacun et chacune pour travailler depuis son domicile.

Il existe aussi une action de cause à effet entre la possibilité d'être soi-même, de se sentir reconnu tel que l'on est, et la possibilité de se consacrer à son activité avec toute la motivation et l'énergie dont nous sommes capables. Il s'agit aussi d'un engagement moral et éthique, d'un comportement exemplaire pour que chacun et chacune relaye autour de soi un ensemble de bonnes pratiques, de réponses concrètes et appropriées face à certaines situations rencontrées dans le quotidien de son équipe.

L'INCLUSION DES PERSONNES LGBTQI+ A DE NOMBREUX BIENFAITS

Nous sommes tous concernés, et l'ensemble de l'entreprise peut en retirer des avantages tout à fait significatifs. Une démarche d'inclusion des personnes LGBTQI+ permet :

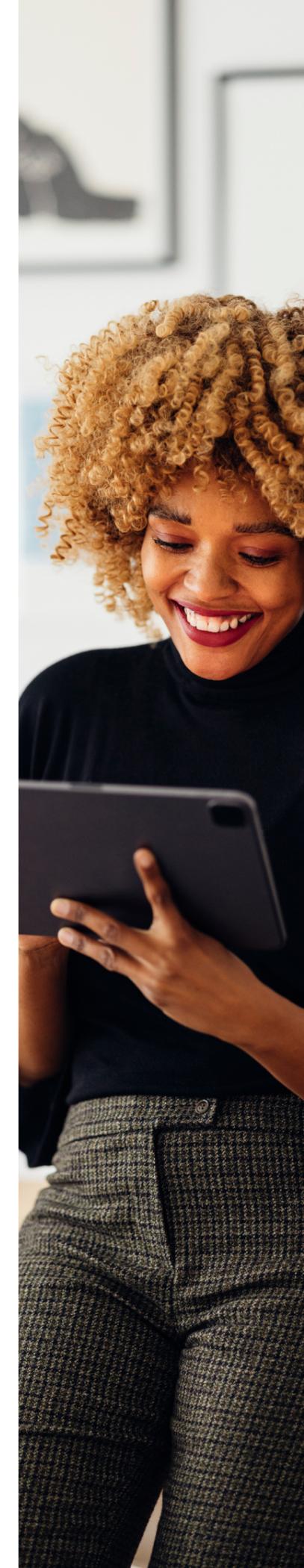
Un environnement de travail inclusif, des modes de management qui permettent à chacun et à chacune de trouver sa place, de venir sur le lieu de travail ou d'interagir à distance, en étant soi-même tel que l'on est.

Une meilleure visibilité choisie, selon le désir respecté de chacun et chacune dans sa liberté d'être visible ou pas, c'est-à-dire de dire ou non quelle est son orientation sexuelle ou son identité de genre, que ce soit à ses collègues, à sa hiérarchie, voire à ses partenaires extérieurs, clients ou fournisseurs.

Un meilleur épanouissement au travail, la possibilité de mettre son énergie à la fois au service de son activité et de la convivialité d'une équipe, d'avoir plus de motivation à s'impliquer.

Une meilleure image externe, une marque employeur qui reflète un environnement de travail ouvert, inclusif, attractif pour les nouveaux embauchés.

(1) Le sigle LGBTQIA+ recouvre les termes suivants : Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Trans*, Queer et Intersexe et Asexuel-le ou Aromantique.



5.4 DES COLLABORATEURS COMPÉTENTS ET BIEN FORMÉS

“ La formation accompagne les transformations de notre entreprise dans tous les domaines : stratégie commerciale et marchés, nouveaux modes de fonctionnement, relation clients, management, nouveaux outils et process... Elle fait aussi le pont entre les priorités de Generali et les aspirations individuelles des collaborateurs qu'elle accompagne durant les moments importants de leurs parcours. Ainsi, la formation est un enjeu majeur pour construire le futur, tant pour Generali que pour chacun de ses collaborateurs.



Sophie JALLABERT,

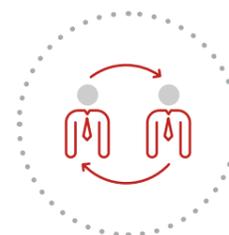
**Directrice du Développement RH,
des Cadres Dirigeants
et de l'Académie Generali France**

Notre ambition de devenir un partenaire tout au long de la vie de nos clients, l'environnement externe en constante évolution et l'accélération de la diffusion des nouvelles technologies nous incitent à continuer **d'investir dans le développement et l'évolution des compétences pour la transformation** comme en témoignent nos résultats pour 2022 en France : une moyenne de **39 heures de formation** par personne (vs. 38h en 2021), avec un investissement de 10,4 millions d'euros (vs. 9,6 millions d'euros en 2021).

Nous voulons mettre en œuvre un parcours de perfectionnement qui, dans trois ans, permettra à 70 % de nos collaborateurs d'acquérir un nouveau catalogue d'aptitudes, de compétences et de comportements, en mettant l'accent sur le développement durable et l'innovation fondée sur les données.

L'Académie Generali accompagne la transformation des métiers, identifie les besoins en compétences de demain et construit des programmes pédagogiques en ligne avec ses objectifs. Les équipes s'appuient sur des solutions et des outils d'apprentissage qui favorisent l'autonomie des collaborateurs afin qu'ils soient acteurs de leur apprentissage et de leur employabilité. Donner l'envie de se former tout au long de leur vie professionnelle est un challenge permanent !

LES OBJECTIFS



Accompagner les priorités du plan stratégique et développer les compétences nécessaires aux enjeux de l'Entreprise et aux attentes des collaborateurs



Optimiser l'utilisation de nos outils (IHRIS, We LEARN) pour simplifier les process, les usages et l'accès à l'offre de formation



Poursuivre la transformation durable des dispositifs de formation par des solutions innovantes et adaptées pour une meilleure expérience apprenant



Développer notre marketing et qualité de l'offre par une communication ciblée, claire et efficace et par l'engagement d'une démarche de certification



Confirmer notre engagement dans l'écosystème apprenant : nouer des partenariats internes et externes, coconstruire les solutions et promouvoir les réalisations et les résultats

NOS CHIFFRES-CLÉS FORMATION 2022 :

100 %

de nos collaborateurs ont accès à une formation (présentiel et distantiel).

47,7 %

ont reçu une formation certifiante ou diplômante.

34,5 %

d'action de formations liée aux engagements de reskilling¹, new skills² et sur les fondamentaux.

9,1/10

de satisfaction des formations.

38 %

des formations dispensées en distantiel.

4 jours

en moyenne de formation par collaborateur.

20 787 jours

de formations.

(1) Le Reskilling : formation pour développer les compétences de collaborateurs dont les métiers sont fragilisés ou en mutation

(2) New skills : modules de formation pour acquérir des nouvelles compétences nécessaires dans l'évolution des métiers des collaborateurs

5.5 CONTRIBUER AU DÉFI CLIMATIQUE EN RÉDUISANT NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL EN TANT QU'ENTREPRISE

“ La crise sanitaire nous a donné dès 2020, l'occasion de démontrer notre capacité à assurer la continuité d'activité sans rupture ou baisse de qualité. Aujourd'hui, nous mobilisons nos actifs technologiques, data, innovation au service de la durabilité, nous permettant de mieux mesurer, orienter, et optimiser nos efforts. Nos initiatives phares de réduction de nos émissions CO2 et de transition énergétique incluent une meilleure gestion des espaces, de la mobilité de nos collaborateurs, ainsi que la poursuite de la dématérialisation, de l'optimisation du cycle de vie des équipements IT et l'introduction des principes d'écoconception dans tous nos nouveaux projets IT



Karim BOUCHEMA,

Membre du Comex, en charge des Systèmes d'information et des Opérations

NOTRE SYSTÈME DE GESTION ENVIRONNEMENTALE

Nous agissons et nous nous engageons à promouvoir la transition vers une économie bas-carbone, en intégrant la dimension environnementale et sociale dans nos Opérations, la gestion de nos sites et déplacements professionnels, ou encore nos choix de systèmes d'information (SI).

Pour réduire les impacts de nos activités opérationnelles, nous nous appuyons sur le système de gestion environnementale du Groupe (SGE). Certifié ISO 14064, il définit des méthodes de reporting de nos données sur nos émissions de gaz à effet de serre et apporte des objectifs chiffrés pour chaque action. À ce titre, l'objectif de réduction de Generali France a été porté de -25% à -30% entre 2019 et 2025.

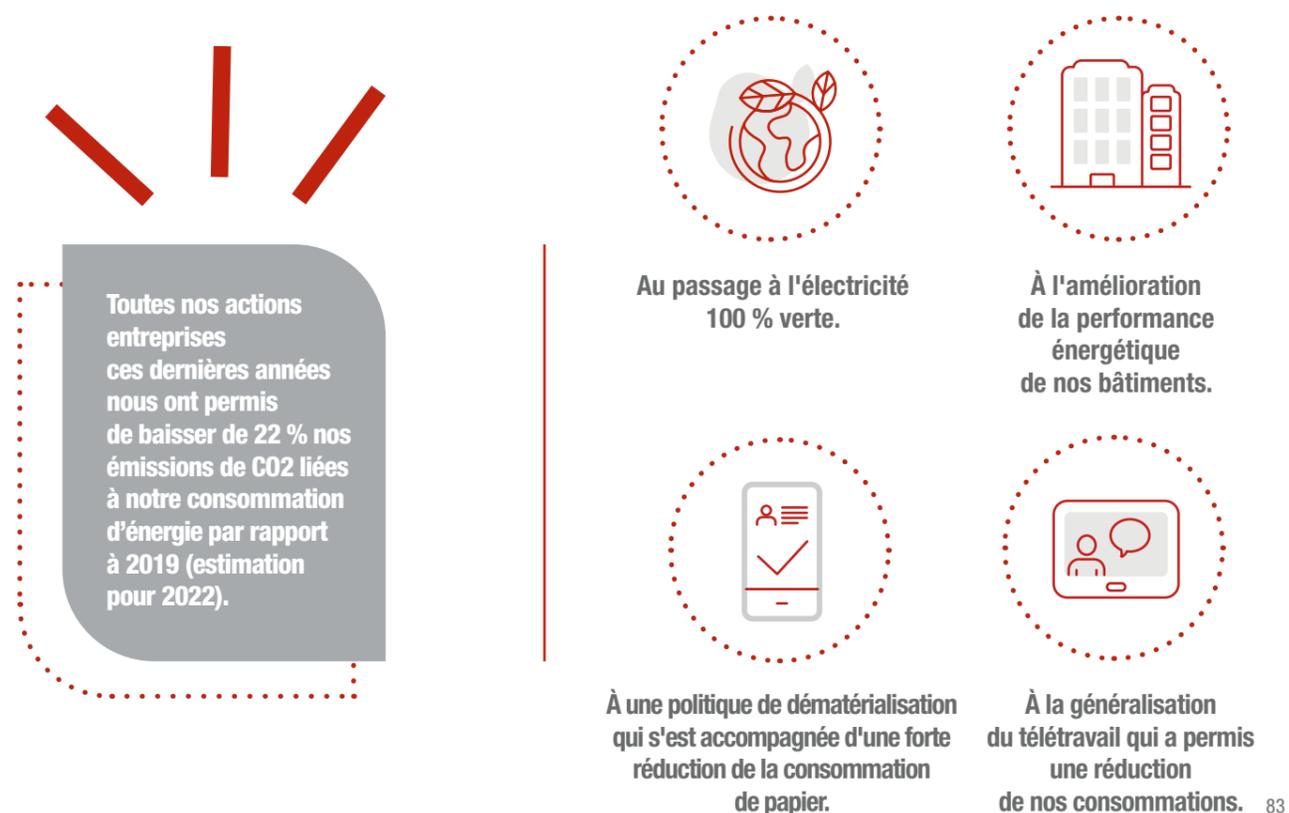
Pour cela en France, nous agissons notamment autour de :

- la gestion de nos sites, en visant à ajuster les espaces par la consolidation de bureaux plus petits dans des sites plus importants, la réduction de la consommation d'énergie, l'utilisation de ressources naturelles et l'intégration des énergies renouvelables (100% d'achat d'électricité renouvelable depuis le 1er février 2018), ainsi que la limitation de la production de déchets et leur élimination correcte ;

- la gestion des déplacements professionnels, qui consiste à réduire les déplacements professionnels, en privilégiant davantage le smart working et la formation par e-learning. Nous privilégions également l'utilisation des transports en commun pour réduire l'utilisation des véhicules privés. Enfin, nous augmentons progressivement le pourcentage de voitures électriques et hybrides, dont l'avantage environnemental est plus important, dans notre flotte de société. L'évolution des catalogues et modes de conduite a permis de réduire les émissions de la flotte automobile (-12% en 2022 vs 2019) ;

- notre politique de dématérialisation, permettant une baisse significative de l'usage du papier, avec notre politique Achats « 100% Green Procurement ».

- Une mise en œuvre plus générale du télétravail et l'incitation à l'utilisation des équipements informatique pour favoriser la collaboration.



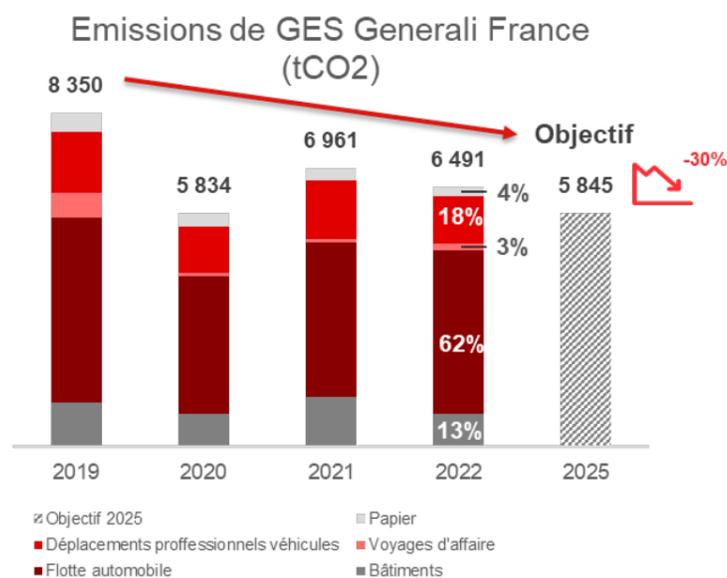
NOS PROGRÈS EN MATIÈRE DE RÉDUCTION D'ÉMISSIONS DE CO2

Objectifs
d'émission 2025 = **5 845** t CO2 e (soit -30%)

Atteinte 2022 = **- 22 %** vs. 2019 (-1 843 t CO2 e)

Objectif de réduction
2025/2019 = **- 2 505** t CO2 e

Réalisé 2022 = **- 6 491** t CO2 e



MOBILITÉ

En 2022, 27,4 millions de km ont été parcourus par les collaborateurs. Ils ont diminué de 30 % par rapport à 2019 grâce aux solutions technologiques déployées.

DÉPLACEMENTS DOMICILE/TRAVAIL

Le campus de Saint Denis où sont localisés la majorité des collaborateurs est implanté au cœur du hub de transports de la Plaine Saint Denis.

Cela permet à ses collaborateurs de venir très majoritairement en transports en commun. Dans le cadre des travaux du grand Paris les nouvelles lignes de métro 14, 16 et 17 vont desservir le campus de Saint Denis, travaux accélérés par les JO 2024.

Pour favoriser les mobilités douces, le campus est doté de parkings à vélos avec station de réparation, de places réservées au covoiturage et de bornes de recharge électrique. La généralisation du télétravail a permis de réduire par ailleurs de façon très significative les déplacements des collaborateurs.



DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Afin de limiter les déplacements professionnels évitables, Generali a déployé massivement ses salles de réunion hybrides via l'équipement Teams ce qui permet par ailleurs de favoriser la qualité des échanges entre les équipes. Generali adapte le format de ses grands événements à l'hybride et au distanciel avec l'aménagement d'un studio « événementiel avec captation vidéo » pour rassembler ses collaborateurs sans générer de déplacements. Quand les déplacements sont nécessaires et dans le cadre de la politique de déplacements professionnels, Generali incite les collaborateurs à privilégier le train à l'avion pour les trajets de moins de trois heures.



FLOTTE AUTOMOBILE

Depuis 2021, Generali s'est engagé à ne plus louer de véhicule très émissifs et introduit dans les catalogues de la flotte automobile des véhicules hybrides et électriques. Chaque année, le catalogue flotte automobile est revisité pour accompagner la décarbonation du parc. Pour accompagner et favoriser le choix du véhicule électrique et hybride, Generali a augmenté d'un tiers le nombre de bornes de recharge électrique sur son campus.



IMMOBILIER DE BUREAUX

Generali adapte ses espaces de travail et réduit son empreinte immobilière intégrant ainsi les évolutions liées au télétravail, ceci permettant de réduire l'impact environnemental.



ÉNERGIE

Generali maintient son engagement à réduire l'impact de ses consommations d'électricité par l'achat de 100% d'électricité verte (renouvelable) depuis le 1er février 2018.

Par ailleurs, Generali a lancé un programme de rénovation lourde de ses systèmes de chauffage, de climatisation et d'éclairage avec un système d'éclairage LED intelligent qui s'adapte à l'occupation et à la luminosité extérieure et du système de Gestion Technique du Bâtiment pour piloter toujours plus efficacement les installations techniques.



DÉCHETS

Des points d'apport volontaire (papier, carton, emballage boissons, piles, capsules de café, bouchons, verre, tout-venant) sont présents sur les sites de Paris et Saint-Denis, supprimant les poubelles individuelles et permettant un meilleur tri des déchets.

Maintien du « No Plastic Program » lancé en 2020 (- 800 000 gobelets et 36 000 bouteilles d'eau / an).

Deux compacteurs permettent de réduire les volumes de déchet réduisant ainsi les kilomètres parcourus pour la collecte.

Deux déshydrateurs de déchets organiques de restauration sont également présents sur les deux bâtiments de Saint-Denis et permettent une valorisation des déchets fermentescibles par méthanisation.

Afin de limiter le gaspillage alimentaire, Generali a mis en place un partenariat avec Too Good To Go dans ses restaurants d'entreprises et propose à prix réduit les invendus du jour.



PAPIER

Afin de limiter la consommation, Generali poursuit la dématérialisation des documents papier pour se concentrer sur des solutions informatiques, moins impactantes sur les émissions carbone.

Generali achète depuis 2021 du papier issu de forêts françaises gérées durablement.



BIODIVERSITÉ

Depuis 2021, des ruches d'abeilles ainsi que des nichoirs et hôtels à insectes ont été installés sur le campus de Saint-Denis.



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

En 2022, Generali poursuit ses actions sur la qualité de vie au travail notamment à travers son association Generali sport et culture qui anime une trentaine de sections sportives et culturelles.



PLAN DE SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE :

À la demande des autorités, un plan d'actions spécifiques a été défini et rapidement déclenché par Generali France en 2022 permettant de contribuer aux efforts nationaux pour passer l'hiver en évitant pénuries et coupures électriques.



5.5

CHOISIR DES FOURNISSEURS RESPONSABLES

Nourrir des relations de confiance réciproque avec nos partenaires est la clé du niveau de qualité de service élevé que nous garantissons à nos clients au quotidien.

Qu'ils soient fournisseurs de services liés au cœur des métiers du Groupe, ou de biens et de services « supports » (maintenance et nettoyage, transport, informatique, etc.), il est important que les tiers avec lesquels nous travaillons partagent notre vision et nos convictions. Nous privilégions ainsi les fournisseurs sensibles aux politiques de responsabilité sociale et qui adoptent une approche « eco-friendly », telle que l'utilisation des technologies vertes ou des modes de compensation des émissions associées aux services qu'ils fournissent.

En tant que partenaires contractuels, ils s'engagent à :

- agir en concordance avec nos politiques et veiller à les respecter à tous les niveaux de la chaîne de logistique ;
- respecter toutes les lois et réglementations applicables, à un niveau tant national qu'international, incluant la Convention fondamentale de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la Déclaration universelle des droits de l'Homme, et les règles spécifiques des branches opérationnelles respectives ;
- opérer selon les principes que nous défendons, notamment en termes de prévention des conflits d'intérêt et toute forme de corruption.

Des services pour faciliter la vie nos fournisseurs

Interlocutrices pour tout achat ponctuel ou récurrent de biens et de services quel que soit le périmètre concerné, nos équipes en charge des achats met à disposition de nos fournisseurs des contrats cadre et des plateformes pour les voyages d'affaires, les fournitures de bureau et les réservations d'hôtels.

UNE APPROCHE ÉTHIQUE

Étroitement liée à notre **Code de conduite**, une politique interne garantit et assure l'encadrement approprié de nos activités externalisées actuelles et futures.

Mis en place en décembre 2011, notre « **Code éthique Fournisseurs** » détaille l'ensemble des principes essentiels à la construction de relations durables avec nos partenaires contractuels et qui garantissent l'intégrité de la chaîne logistique : équité et honnêteté, rejet de toutes formes de corruption, transparence et impartialité, prévention des conflits d'intérêts, concurrence loyale, confidentialité, protection des salariés et protection environnementale.

Si des manquements graves sont constatés ou qu'aucun accord ne peut être trouvé, des sanctions sur-mesure pourront être imposées. Chacun de nos **engagements** contractuels fait l'objet d'une stricte procédure de contrôle qui prend en compte les profils de risques des différentes catégories de fournisseurs. Nous procédons régulièrement à une analyse de risque et nous nous assurons du respect des normes fondamentales ainsi que de l'absence de conflit d'intérêt. Les fournisseurs qui souhaitent nous faire part d'un doute ou d'une irrégularité sur les pratiques et conduites d'achat qu'ils considèrent – de bonne foi – comme potentiellement inappropriées ou non conformes avec la loi, avec le [codedeconduitegeneral.pdf](#)



CODE ETHIQUE FOURNISSEURS :

[TELECHARGEZ NOTRE CODE ETHIQUE FOURNISSEURS](#)

CODE DE CONDUITE ACHATS :

[DÉCOUVREZ NOTRE CODE DE CONDUITE ACHATS](#)

6. GENERALI, CITOYEN RESPONSABLE

Tout en poursuivant un objectif de développement économique responsable et durable, nous œuvrons pour l'amélioration continue des conditions économiques, sociales et environnementales des parties prenantes avec lesquelles nous interagissons. Nos engagements sociétaux sont le miroir de nos valeurs. Nous soutenons des démarches innovantes et des projets au plus proche des besoins locaux.

“ La Fondation The Human Safety Net se conçoit comme un mouvement associant l'entreprise, ses collaborateurs, ses forces de vente, ses clients, ses parties prenantes et des associations. Nous ne sommes pas un distributeur de mécénat financier mais nous implémentons, nous initions, nous engageons par du temps, des compétences et de l'énergie dans l'objectif de démultiplier l'impact de nos actions. Il s'agit là d'un élément différenciant par rapport à une simple politique RSE. Face aux enjeux de demain, nous pensons que chacun, à son niveau, peut apporter sa pierre à l'édifice ! The Human Safety Net est au cœur de nos engagements sociétaux.



Elise GINIUX
Membre du Comex,
en charge de la communication,
de la Durabilité et des Affaires
publiques

**Présidente de
The Human Safety Net France**

6.1 LA FONDATION THE HUMAN SAFETY NET AU CŒUR DE NOS ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX

Nos efforts en faveur de la durabilité ont conduit à l'une des initiatives les plus innovantes de ces dernières années : la création de **The Human Safety Net** qui répond de manière pragmatique à une partie des défis de nos communautés. Il s'agit d'un pôle d'innovation sociale alimenté par les compétences, les réseaux et les solutions de notre entreprise, qui aide les groupes les plus vulnérables à libérer leur potentiel à travers deux programmes : l'un dédié aux familles avec enfants de moins de 6 ans, et le second programme dédié aux personnes réfugiées.

The Human Safety Net est l'extension de notre mission de protection et de prévention, appliquée à l'action sociétale. Sa visée est double : protéger les personnes en situation de grande vulnérabilité, mais aussi prévenir la survenue ou la reproduction de ce genre de situations.

C'est un vaste réseau d'entraide dont la vocation est de réunir associations, collaborateurs, distributeurs, partenaires et clients dans un mouvement international pour venir en aide aux bénéficiaires, en Europe, en Asie et en Amérique du Sud.

Les programmes déployés par The Human Safety Net depuis 2017 contribuent ainsi aux objectifs de développement durable des Nations Unies. Ils conjuguent actions concrètes et soutien au long cours.

Le volontariat est un élément essentiel et concret de notre engagement envers nos partenaires et nos bénéficiaires, comme le démontrent les milliers d'employés et d'agents de Generali à travers le monde qui soutiennent la communauté d'associations et de bénéficiaires.



6.2 VENISE, NOUVEL ÉCRIN DE THE HUMAN SAFETY NET ET LIEU D'INNOVATIONS SOCIALES

En avril 2022, The Human Safety Net a ouvert les portes de son nouveau siège, « The Home », dans le palais historique des Procuratie Vecchie, situé place Saint-Marc à Venise, pour la première fois depuis six siècles. Cet espace a été pensé comme un lieu de dialogue et d'échange d'idées pour surmonter les grands défis sociaux du monde actuel et inciter les visiteurs à agir auprès des personnes vulnérables.

Le siège de The Human Safety Net comporte aussi un espace de coworking, un auditorium pour accueillir des colloques internationaux et un espace d'exposition qui abrite un parcours de visite « A world of potential » qui invite chacun à découvrir son propre potentiel et quelques exemples de parcours des bénéficiaires des programmes The Human Safety Net dans le monde.

Ce nouveau lieu a été pensé comme un centre d'innovation sociale au service des plus vulnérables et de rayonnement sur les thématiques de durabilité, en soutenant ainsi le positionnement de la ville de Venise en tant que « capitale mondiale de la durabilité ».

6.3 THE HUMAN SAFETY NET EN SOLIDARITÉ AVEC L'UKRAINE

Generali et The Human Safety Net agissent également ensemble pour répondre aux défis les plus urgents de notre époque.

En tant que **citoyen responsable**, après l'éclatement de la guerre en Ukraine, le Groupe a décidé de faire **don de 3 millions d'euros** pour soutenir les activités d'intervention d'urgence du HCR et de l'UNICEF, ainsi que d'autres organisations locales.

En outre, le Groupe a immédiatement lancé une campagne de collecte de fonds auprès de ses employés et de ses agents, égalant les montants recueillis pour un total de plus d'un million d'euros.

En plus de l'aide d'urgence, les fonds ont été consacrés à l'activation dans quatre pays (Pologne, Roumanie, Slovaquie et Italie) de 14 points bleus, des espaces sécurisés le long des frontières pour aider les enfants et les familles fuyant la guerre.

Dans certains pays, Generali a mis à disposition certains de ses actifs immobiliers pour accueillir des réfugiés.

Mise en place d'une garantie MRH / J'accueille.



6.4 L'IMPACT ENVERS LES BÉNÉFICIAIRES, LES ASSOCIATIONS ET LES COLLABORATEURS

THE HUMAN SAFETY NET DANS LE MONDE À FIN 2022

77 ONG partenaires **24** pays actifs

36 000 heures de bénévolat

3 400 salariés et agents bénévoles

500 ambassadeurs

263 825 parents, enfants et réfugiés soutenus depuis les lancements des programmes (2017)

THE HUMAN SAFETY NET EN FRANCE À FIN 2022

10 ONG et associations partenaires **12 %** salariés et agents bénévoles

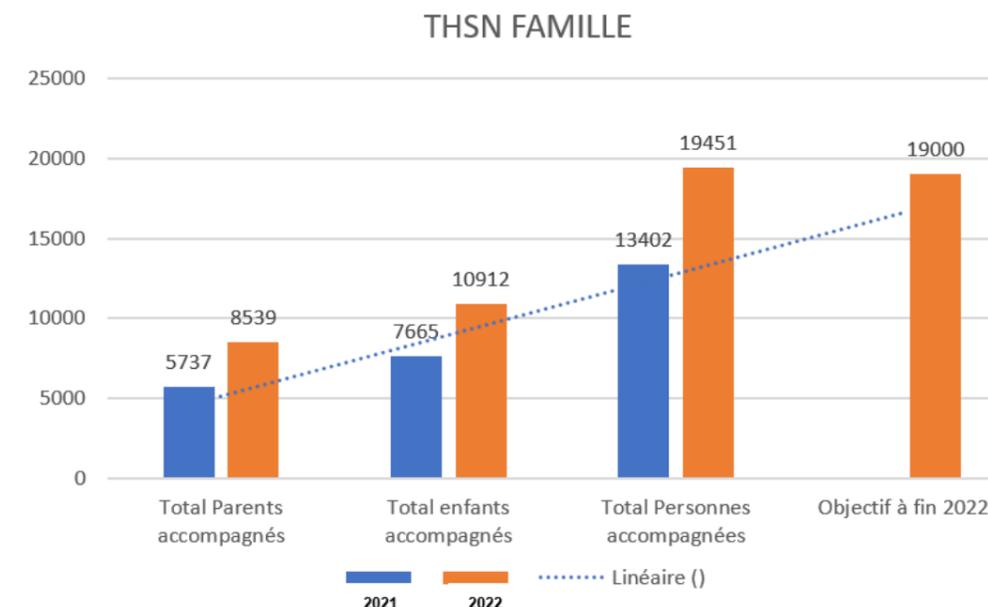
27 ambassadeurs salariés et agents

10 parrains « Maisons des Familles »

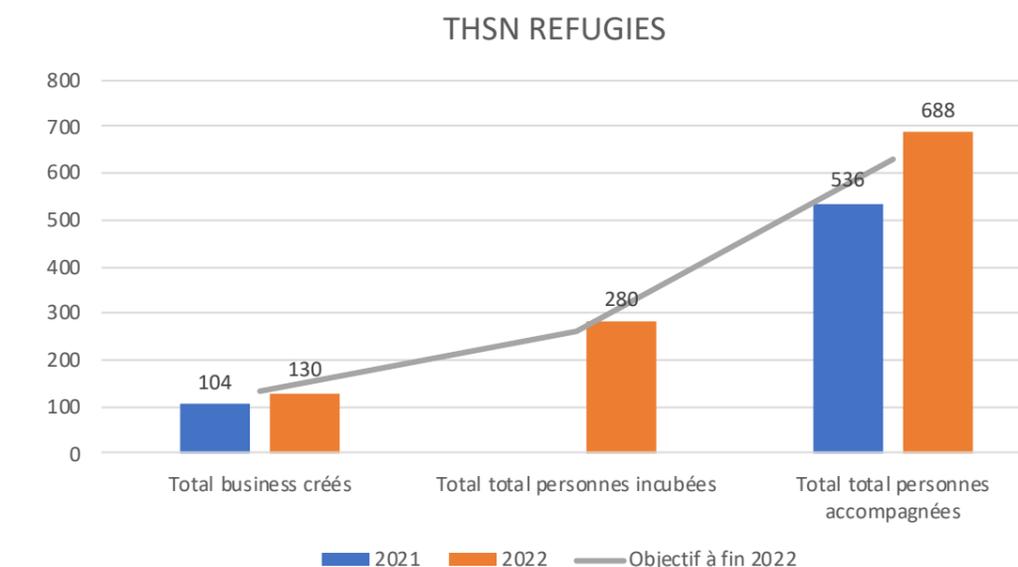
4 parrains « Incubateurs Entrepreneurs Réfugiés »

20 150 parents, enfants et réfugiés soutenus depuis les lancements des programmes (2017)

LES 19 451 BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME FAMILLES EN FRANCE À FIN 2022



LES 699 BÉNÉFICIAIRES DU PROGRAMME RÉFUGIÉS EN FRANCE À FIN 2022



EN FRANCE, LE CHAMP D'INTERVENTION DE LA FONDATION SE DÉCLINE SOUS DEUX PROGRAMMES :

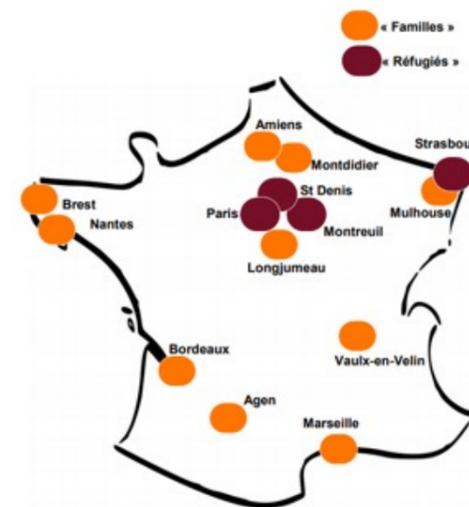
“

Au travers de nos deux programmes, pour les entrepreneurs réfugiés d'une part et pour les familles en situation de précarité d'autre part, la raison d'être de notre Fondation reste inchangée : libérer tout le potentiel de personnes en situation de fragilité pour qu'elles puissent transformer leur vie et celle de leur communauté. Dans cet objectif, et pour soutenir nos grandes ambitions, l'engagement de nos collaborateurs et de nos forces commerciales est clé : nous visons 20 % d'engagement d'ici fin 2024 et 30% en 2027, pour atteindre le chiffre d'un millions de bénéficiaires de nos programmes d'ici 5 ans.



Élise GINIYOUX,

Présidente de The Human Safety Net France



THE HUMAN SAFETY NET POUR LES FAMILLES

La fondation promeut l'égalité des chances des enfants issus de milieux défavorisés et vulnérables via l'accompagnement de leurs parents. Elle concentre son action sur les six premières années de l'enfant, pendant lesquelles les capacités d'apprentissage sont les plus importantes et peuvent s'avérer déterminantes pour sa future évolution sociale. En 2022, The Human Safety Net France est partenaire de 7 associations et accompagne dix structures d'accueil. Dans ces lieux,

les associations proposent des temps de parole et un accompagnement par des professionnels de santé et des bénévoles ; des ateliers d'accompagnement des parents (gestion du budget, nutrition, santé, activité physique, informatique...) ; des projets à court ou moyen terme visant l'autonomisation des parents ainsi que des animations culturelles ou sportives favorisant les échanges entre parents et enfants.

THE HUMAN SAFETY NET POUR LES ENTREPRENEURS RÉFUGIÉS

La fondation accompagne les personnes qui bénéficient d'une protection internationale et souhaitent se lancer dans l'entrepreneuriat. Le dispositif leur propose un accompagnement pour définir et concrétiser leur projet par la formation, le mentorat, le bénévolat de compétences, dans le cadre d'un parcours d'incubation. Si l'objectif est avant tout l'intégration dans la société d'accueil, l'entrepreneuriat est un fantastique levier de rencontres, de mise en mouvement, et une occasion de gagner en confiance en soi. À cet effet, THSN France est partenaire de l'incubateur Singa à Paris et a lancé deux incubateurs, en partenariat avec des acteurs publics et privés, à Montreuil et Saint-Denis. Au sein de ces deux structures, les porteurs de projet sont accompagnés par l'association La Ruche. Chaque année, environ soixante porteurs de projet sont accompagnés pendant une durée allant de six à neuf mois.

AU PLUS PRÈS DE CEUX QUI EN ONT BESOIN, NOUS AVONS INAUGURÉ DIX ESPACES PARTENAIRES EN FRANCE DONT 2 EN 2022 :

- Brest, avec la Sauvegarde de l'Enfance du Finistère, en juillet 2018
- Mulhouse, avec Apprentis d'Auteuil, en septembre 2018
- Bordeaux, avec Apprentis d'Auteuil, en novembre 2018
- Agen, avec les Restos Bébés du Cœur, en janvier 2019
- Vaux-en-Velin, avec Apprentis d'Auteuil, en avril 2019
- Longjumeau, avec Intermèdes Robinson, en mai 2019
- Amiens et Montdidier, avec Apprentis d'Auteuil, en juin 2019
- Marseille, avec Apprentis d'Auteuil, en 2022
- Nantes, avec Apprentis d'Auteuil, en 2022

Ainsi, The Human Safety Net soutient l'accueil de parents et enfants dans 10 lieux et des ateliers spécifiques dédiés à la parentalité au sein de 25 "espaces bébés parents" de la Croix-Rouge Française. Depuis son lancement en France en 2017, la fondation a accompagné plus de 19 000 personnes, enfants et parents.

LE NOËL SOLIDAIRE

Cet événement est né en 2019. Depuis, il s'est décliné sous différentes formes : collectes de fonds, de jouets, de vêtements, de livres mais aussi organisation de concerts, cours de cuisine ou d'autres événements festifs.

À chaque édition, des collaborateurs et membres des réseaux de vente se sont mobilisés pour aider à l'organisation de ces événements et pour collecter des fonds.

Tout au long du mois de décembre, THSN a orchestré de nombreuses animations dans le cadre de son « Noël Solidaire ». Plusieurs entrepreneurs réfugiés issus des incubateurs ont eu l'occasion de démontrer l'étendue de leurs talents : concert de musique ukrainienne, marché de Noël, cours de cuisine syrienne, complété par une collecte de livres et de vêtements au profit de nos associations partenaires.



Les cuisines de Generali ont accueilli **Doha, réfugiée syro-libanaise arrivée en France en 2015 et accompagnée par notre partenaire La Ruche**. Elle est aujourd'hui fondatrice de Tayeb : un service traiteur oriental basé en région parisienne. Passionnée d'art culinaire, Doha cuisine pour toutes les occasions, des plats colorés et savoureux ! "Mon menu est varié, et chaque détail compte !"

Accompagnée par **Laura Perrier**, Doha a donné un cours de cuisine retransmis en streaming aux collaborateurs. La fondatrice de Tayeb a proposé un cours pour préparer un plat festif syrien réalisé lors de grandes occasions comme les mariages : le Oyzze.



Un concert exceptionnel, joué par le Groupe de musique ukrainien AntiCello Project

La Fondation a également accueilli le Groupe de musique ukrainien AntiCello Project, pour un concert exceptionnel, qui était également disponible en streaming pour tous les collaborateurs de Generali France. Ce Groupe ukrainien, accompagné par l'incubateur The Human Safety Net de Strasbourg. En complément de ces événements, une collecte de livres et de vêtements avait également été organisée sur plusieurs sites de Generali France tout au long du mois de décembre.

Cette collecte de Noël a permis de rassembler plus de **200 ouvrages pour enfants, ainsi que 600 vêtements pour hommes, femmes et enfants**, qui ont été donnés aux différentes associations partenaires de THSN.

LE GLOBAL CHALLENGE

Il se tient chaque année au mois de juin et a pour objectif de permettre aux enfants vivant en situation de vulnérabilité, accompagnés par la fondation, de pouvoir vivre quelques jours de vacances. En 2022, ce sont 221 valeureux héros, coureurs ou marcheurs, à avoir pris le départ de l'une des courses des héros organisées à Paris, Nantes, Bordeaux ou Lyon, et nombreux à avoir organisé ou participé à des événements dans toute la France. Les plus de 1 400 donateurs, ont permis de récolter 40 000 €.



6.5

THE HUMAN SAFETY NET, UN ÉCOSYSTÈME COMPLET DE PARTENAIRES

PARTENAIRES DU PROGRAMME RÉFUGIÉS

Partenaires pour structurer & animer nos programmes

Municipalités

Medef 93-94, ClubEEE, La Miel 93, Kodiko, Association Partenaires pour la ville, etc.

Partenaires pour financer nos programmes

GENERALI

INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES

Partenaires pour contrôler nos programmes

Caisse des Dépôts GROUPE

Fondation mondiale Conseil d'Administration indépendant

Partenaires pour dialoguer

diAir

Délégation Interministérielle à l'Accueil et à l'Intégration des réfugiés

PARTENAIRES DU PROGRAMME FAMILLES

L'École des Parents et des Educateurs des Bouches-du-Rhône (EPE13)

<https://www.apprentis-auteuil.org/>

Apprentis d'Auteuil

<https://www.apprentis-auteuil.org/>

Les Restos bûbés du cœur à Agen (47)

[associations-departementales/les-restos-du-coeur-du-lot-et-garonne/](http://www.adsea29.org/)

La sauvegarde de l'enfance du Finistère

<http://www.adsea29.org/>

AFL Transition de Toulon



Intermèdes Robinson dans la Communauté de communes Paris Saclay (91)

« L'engagement citoyen fait partie de nos priorités et est l'une des caractéristiques de notre marque employeur. Aujourd'hui 12 % de nos collaborateurs sont déjà engagés au sein de The Human Safety Net. Nous avons l'objectif ambitieux d'atteindre 20 % en 2024. »

Sophie Jallabert,
Directrice du Développement RH des cadres dirigeants et de l'Académie Generali France

Anne-Sophie, bénéficiaire de la Maison des Familles de Brest, maman d'un petit garçon de 7 ans, a découvert la Maison des parents animée par l'association Sauvegarde de Brest sur les conseils d'une puéricultrice : « Ici, je m'évade, je rencontre du monde, je découvre de nouvelles choses. C'est un véritable espace de détente qui me permet de souffler ». La jeune femme sait qu'elle peut compter sur les accueillants du lieu dès qu'elle a besoin de conseils pour son fils ou son quotidien.

« Depuis 2019, avec le soutien de The Human Safety Net, nous avons déployé un programme spécifique à destination des entrepreneurs réfugiés dans deux incubateurs implantés à Montreuil et Saint-Denis. Nous proposons aux entrepreneurs une action à 360° pour les accompagner dans leur projet de création d'entreprise et les aider à avancer selon les problématiques spécifiques qu'ils peuvent rencontrer : barrière de la langue, démarches administratives, logement, etc. »

Sina Josheni,
Responsable du programme Réfugiés à La Ruhe

7. NOTRE SYSTÈME DE GOUVERNANCE

La structure de gouvernance d'entreprise de Generali est un modèle efficace reconnu par plusieurs agences de notation, qui nous permet de poursuivre la croissance durable de l'entreprise, en intégrant les principes de durabilité et de responsabilité sociale dans tout ce que nous faisons : des investissements aux activités de souscription, en passant par les partenariats et les initiatives à l'attention des particuliers, des familles et des entreprises. Cela nous permet d'agir en tant que véritable partenaire tout au long de la vie de toutes nos parties prenantes.



COMMISSION RÉGLEMENTATION DURABLE

OBJECTIFS :

- permettre une vision globale et consolidée du respect des obligations réglementaires sur la durabilité, leur mise en œuvre opérationnelle et leur prise en compte dans le business ;
- anticiper et dominer le sujet réglementaire local et international (UE en particulier).

MISSIONS :

- analyser les impacts des nouvelles réglementations, les adhérences entre les différentes réglementations, et les politiques internes ;
- suivre l'avancement des travaux menés par les Groupes de Travail réglementaires (SFDR, Article 29 de la Loi Energie Climat, Taxonomie, CSRD, etc.) ;
- avoir une vision globale sur la disponibilité des données ;
- alimenter le COPIL Réglementaire IT en consolidant les différentes demandes remontées par les Groupes de Travail réglementaires ;
- coordonner les réponses aux consultations et enquêtes ;
- assurer une veille réglementaire et la diffuser.

COMMISSION ÉPARGNE – RETRAITE / ESG

OBJECTIFS :

devenir un champion de la durabilité sur les offres financières durables.

MISSIONS :

- s'assurer que nos offres financières soient durables ;
- filtrer et évaluer le potentiel « business & durabilité » dans le reengineering et la création des offres (y compris dans le cadre de partenariats) ;
- assurer et vérifier l'harmonisation ESG entre tous les acteurs (distribution – devoir de conseil IDD, outils, référencement des UC, etc.).

RÉUNIONS PÉRIODIQUES AVEC GIAM ET GRE

OBJECTIFS :

engager les sociétés de gestion internes dans une démarche de durabilité.

MISSIONS :

- redéfinir et suivre l'application des mandats de gestion financiers et immobiliers en matière d'ESG et de durabilité ;
- veille réglementaire et alignement pour mise en œuvre des normes techniques à la fois européennes et françaises ;
- suivi des évolutions méthodologiques ESG et des cibles locales et Groupe du volet durabilité (décarbonation des portefeuilles, investissement dans les Green bonds etc.).

SUSTAINABILITY LAB

OBJECTIFS :

- développer un centre de compétences et d'excellence, lieu d'idéation et de projets pour Generali France (et le Groupe) ;
- anticiper, avoir un temps d'avance.

MISSIONS :

- brainstormer sur les innovations durables pour anticiper / avoir un temps d'avance sur la réglementation, les pratiques du secteur et les politiques Groupe ;
- être un laboratoire expérimental de nouveaux projets transverses ; permettre le partage d'idées et de compétences inter-métiers / interpays ;
- jouer sur les synergies métiers et projets au sein de l'organisation ;
- faire intervenir des externes sur les Best Practices du métier (exemples : consultants, experts, entreprises, etc.).

7.2

POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION : INCLUSION DES INFORMATIONS SUR LA MANIÈRE DONT ELLES SONT ADAPTÉES À L'INTÉGRATION DES RISQUES EN MATIÈRE DE DURABILITÉ

Conformément à l'article 5 du règlement SFDR, Generali France publie un document intitulé « Les politiques de rémunération en matière de durabilité » (Nos engagements (generalifrance.fr)) qui comprend des informations concernant l'intégration des risques en matière de durabilité dans les politiques de rémunération.

Ce document contient les informations suivantes :

- intégration des risques en matière de durabilité dans les politiques de rémunération interne ;
- intégration des risques en matière de durabilité dans la politique de rémunération applicable aux intermédiaires en assurance.

Le système d'incitation des cadres dirigeants du groupe Generali est fondé sur une approche méritocratique et un plan pluriannuel, avec une combinaison de rémunération variable annuelle et d'actions différées, intégrant les objectifs stratégiques en matière de durabilité y compris la stratégie climat du groupe Generali rendue publique en 2018.

7.3

INTÉGRATION DES CRITÈRES ESG DANS LE RÈGLEMENT INTERNE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les règlements intérieurs des Conseils d'Administration de Generali France et de ses filiales françaises, mis à jour en mars 2021, ont enrichi les attributions des Conseils en ajoutant notamment (exemple avec le règlement intérieur de Generali France, mais tous les règlements intérieurs sont identiques) :

“ Le Conseil d'administration, outre les attributions qui lui sont conférées par la loi, a notamment les attributions suivantes :

- (...)

- il est informé de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et de ses principaux enjeux auxquels la société Generali France est confrontée y compris dans le domaine de la responsabilité sociale et environnementale, et il oriente les choix de Generali France vers une stratégie consciente et responsable de l'impact de ses investissements en faveur du climat.”
(article 1)

7.4 MOYENS INTERNES DÉPLOYÉS AUTOUR DE LA DURABILITÉ 2022

Entités / Directions	ETP interne	Investissements (en K€)	Illustrations
Generali France			
Communication et engagements sociétaux	9,47	3 320	Investissements dans la fondation The Human Safety Net Ensemble des partenariats dont prix EnterPRIZE et EFAR ensemble face au risque Climate Lab (innovation technologique pour mieux anticiper les risques climatiques) Communiqués de presse (retails des innovations Durabilité de Generali) ARGUS GREEN (partenariat média pour diffuser la culture Durabilité au sein de professions) Mécénats Ballon de Paris (partenariat scientifiques sur la qualité de l'air à Paris)
Communication interne et éditorial	0,30	62	Communication interne sur l'ensemble des sujets liés à la Durabilité
Politique RSE	3,24	319	Mission RSE Prix EnterPRIZE Agence bas carbone Travaux réglementaires (dont SFDR) Production de rapports (dont la Déclaration de Performance Extra-Financière)
Conformité	0,20		Travaux réglementaires (dont SFDR)
Distribution	0,05		Animation et sensibilisation des réseaux de distribution
Finance	0,60		Travaux réglementaires Production de rapports (dont toute l'information non financière)
Investissements	1,15	75	Relance durable Intégration ESG dans la communication financière Travaux réglementaires (dont SFDR) Production de rapports (dont la Déclaration de Performance Extra-Financière)
Marché PRO PE et Entreprises IARD	0,40		Animation des réseaux Travaux sur l'économie circulaire
Marché Particuliers IARD et Prévoyance	1,00	1	Marketing durable (Differentiating Value Proposition et Relance durable)
Marché Epargne et Gestion de patrimoine	0,50	240	Intégration de la durabilité chez Generali Wealth Solutions (GWS) Travaux réglementaires (dont SFDR)
Organisation	0,50		Travaux réglementaires (dont SFDR)
Technique Assurance	4,10		Climate Lab (innovation technologique pour mieux anticiper les risques climatiques)
Environnement du travail	4,07	3 466	Immobilier : - NWOW et RS - Pilotage de la performance énergétique - Car policy - Certification BREEAM in Use
Total Generali France	25,58	7 483	

Generali Insurance Asset Management		
Investment Stewardship	11,00	
Total Generali Insurance Asset Management	11,00	

Generali Real Estate		
Sustainable Investing	4,00	637
Total Generali Real Estate	4,00	637

7.5 DIFFUSER UNE CULTURE DE CONFORMITÉ

Face au risque technologique et numérique et à la multiplication de normes qui se chevauchent, la fonction de conformité prend une place prépondérante dans la vie de l'entreprise, et stimule notre compétitivité. Cette démarche de conformité, qui s'assure du bon respect des lois et des réglementations et qui promeut une culture d'intégrité au sein de l'entreprise, est également diffusée auprès de l'ensemble des parties prenantes de Generali. **En 2022, aucune alerte éthique n'a été relevée.**

APPLICATION STRICTE DU CODE ÉTHIQUE DE NOTRE GROUPE

Generali France applique le code éthique du Groupe sur l'ensemble de ses activités. Celui-ci proscrie tout comportement contraire aux principes suivants :

- droiture et honnêteté (respect de la législation, de l'éthique et des règlements internes) ;
- impartialité (discrimination interdite dans son activité et ses relations avec ses interlocuteurs) ;
- confidentialité garantie. Absence de conflits d'intérêts (en évitant toute situation engendrant un conflit d'intérêts) ;
- libre concurrence (compétitivité fondée sur la qualité des produits et services et non sur le discrédit jeté sur les concurrents) ;
- transparence et exhaustivité des informations.

APPLICATION DU CODE DE CONDUITE

Il est inspiré des principes de responsabilité et de respect et il définit la façon dont les collaborateurs doivent se comporter, particulièrement lorsqu'ils sont confrontés à des situations dans lesquelles des actes pourraient ne pas être en adéquation avec les valeurs de l'entreprise.

La Conformité accompagne le déploiement du Code de conduite en France au travers des principales missions suivantes :

- déploiement et suivi des actions de formation ;
- supervision du dispositif prévoyant les conditions dans lesquelles des problèmes ou manquements peuvent être signalés ;
- coordination de la déclinaison des règles du Code de conduite dans les processus et politiques internes concernés.

LUTTER CONTRE LA FRAUDE

Generali applique une tolérance zéro face à la fraude. Pour ce faire, un dispositif spécifique a été mis en place, s'appuyant sur la politique de prévention de la fraude adoptée en 2011. Ce dispositif combine plusieurs leviers d'action : la détection, la limitation, la prévention et la dissuasion. Depuis 2016, l'ensemble des collaborateurs bénéficient également d'un programme de formation à la lutte contre la fraude.

RESPECTER ET PROTÉGER NOS CLIENTS

Generali assure le respect et la protection des consommateurs, en particulier dans ses activités de souscription vis-à-vis des particuliers les plus vulnérables, la transparence de l'information, la protection et la confidentialité des données. Generali a toujours été proactif dans la mise en conformité de ses processus de collecte et traitement de données, qui sont étroitement liés au respect des droits des personnes. Generali applique strictement ses obligations en tant qu'entreprise responsable et veille à anticiper les réglementations et les conséquences des évolutions technologiques.

En 2022 tout comme en 2021, aucune plainte n'a été reçue concernant des atteintes à la confidentialité des données des clients. **72 % des collaborateurs ont également été formés aux zones AERAS** (zones de protection des données). De plus, depuis 2018, une équipe de **3 personnes** est entièrement dédiée à la protection des données (équipe RGPD). Mise en place du contrôle interne Generali a également instauré le contrôle interne de ses données non financières. Auditée à plusieurs niveaux par des prestataires externes, cette démarche facilite le processus de collecte des données et atteste de leur fiabilité à tous les échelons de l'organisation.

7.6 LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES : RESPECT DES RÈGLES DE CONFORMITÉ, BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE RELATIONS COMMERCIALES AVEC LES CLIENTS ET FOURNISSEURS

Accompagner les besoins de nos clients par la prévention et la maîtrise de tous les risques est notre priorité. L'émergence des nouvelles technologies et le développement de nouveaux modèles économiques, politiques et environnementaux transforment les usages et les habitudes de consommation des assurés. Économie de partage, mobilité durable, objets connectés etc.

Tout autant de nouveaux modèles et d'usages associés qui génèrent de nouveaux besoins. Cette évolution amène Generali à adapter son offre de produits et de services pour les sécuriser et les accompagner tout au long de leurs usages.

Protection des travailleurs tiers

Les fournisseurs de Generali doivent opérer dans le respect des principes énoncés et, en premier lieu, se conformer strictement à toutes les législations et réglementations nationales et internationales applicables, y compris les Conventions fondamentales de l'OIT, la Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations Unies, ou encore les règles et les normes des secteurs d'activité concernés.

En particulier, les fournisseurs doivent reconnaître les droits de leurs salariés et les traiter avec dignité et respect, en s'engageant à :

- ne pas avoir recours ni tolérer le recours au travail des enfants, forcé, obligatoire ou informel ;
- n'exercer ni ne tolérer aucune forme de discrimination fondée sur la nationalité, le sexe, l'origine raciale ou ethnique, les convictions religieuses, les opinions politiques, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'état de santé en matière de politiques de recrutement et de rémunération, d'accès à la formation, de développement de carrière, de licenciement ou de départ à la retraite des personnels ;
- garantir aux personnels le droit de créer et d'adhérer à des organisations syndicales de leur choix et de mener des négociations collectives avec l'entreprise, dans le respect des règles, des pratiques et des cultures des différents pays ;
- garantir un environnement de travail sain et sécurisé, et adopter toutes les mesures appropriées pour prévenir les accidents ou les dommages potentiels à la santé des travailleurs ;
- se conformer aux lois et aux normes sectorielles applicables en matière d'horaires de travail et de jours fériés ;
- respecter le droit des personnels à percevoir un salaire décent ;
- dispenser aux personnels des formations appropriées.

7.7 LUTTER CONTRE LE BLANCHIMENT DES CAPITAUX, LE FINANCEMENT DU TERRORISME ET L'ÉVASION FISCALE

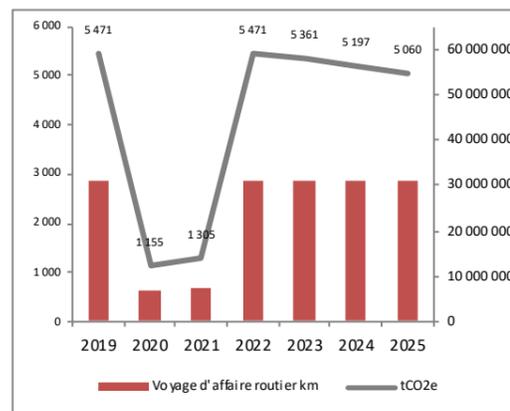
Generali est engagé dans la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB-FT) et applique les standards nationaux et internationaux en vigueur. Ils sont traduits sous la forme d'une directive-cadre et d'une procédure, auxquelles sont adossées des fiches thématiques déclinant opérationnellement le dispositif de vigilance. Le dispositif pose également les conditions d'établissement des signalements de cas suspects et plus largement des relations avec les autorités administratives. Le respect des procédures fait l'objet de contrôles permanents et périodiques réalisés par les équipes opérationnelles et les fonctions de contrôle (gestion des risques, conformité, audit interne).

En 2022, **aucun cas avéré de corruption n'a été relevé.** 59 % des collaborateurs exposés à la corruption (commerciaux, acheteurs, investisseurs...) ont été formés au dispositif LAB/anticorruption.

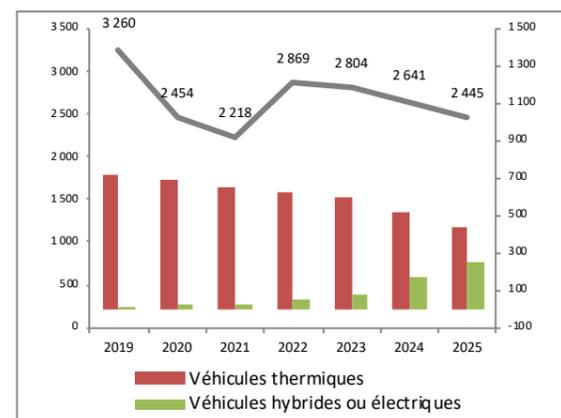


ANNEXES •

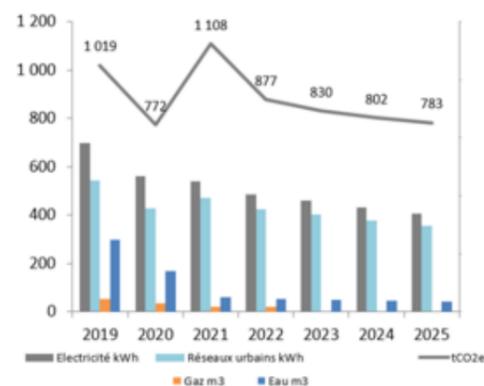
INDICATEURS ENVIRONNEMENTAUX DE NOS ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES



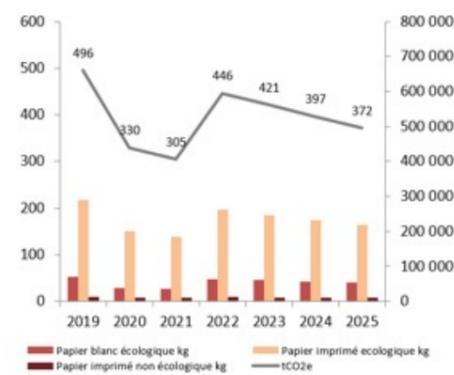
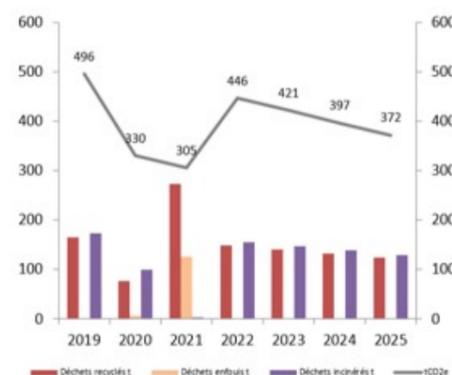
BAISSE DE 30% DE LA FLOTTE AUTOMOBILE



ENERGIE



GESTION DES DÉCHETS



L'EXPOSITION AU RISQUE DE TRANSITION

Elle a été quantifiée sous la forme d'une « Carbon Value at Risk » (CVaR), soit la sensibilité au prix carbone.

Description de la méthodologie

L'approche utilisée pour quantifier le risque de transition est basée sur la méthodologie du projet CRREM, qui permet d'évaluer le risque réglementaire qui pourrait peser sur les actifs trop émissifs par rapport aux trajectoires de référence 1.5°C et 2°C, dans l'éventualité où des mécanismes de prix carbone seraient mis en place. L'alignement de chaque actif est évalué en fonction de son usage et de sa localisation, au regard des cibles CRREM 1.5°C et 2°C (cf. partie 6 sur l'alignement). Selon la méthode CRREM, les actifs non-alignés à ces trajectoires de référence sont considérés comme échoués.

Les volumes d'émissions en excès par rapport à la cible 1.5°C ou 2°C (en kgCO2éq) sont ensuite multipliés par des projections de prix carbone (en €/kgCO2éq) afin d'évaluer la sensibilité du portefeuille. Plusieurs scénarios de prix ont été considérés : EU CRREM, 1,5°C et 2°C afin d'explorer l'univers des possibles. Une Carbon Value At Risk (CVaR) est ensuite calculée ; elle représente la valeur actuelle nette des coûts carbone 2021-2050 des émissions en excès par rapport aux cibles 1.5°C et 2°C, et peut être exprimée en millions d'euros ou rapportée à la valeur totale détenue (en %). Pour le calcul, le taux d'actualisation a été fixé à 2%. Cette valeur a été calculée pour chaque actif, et consolidée pour l'ensemble des investissements.

LES OBJECTIFS GROUPE EN MATIÈRE DE DURABILITÉ EN BREF

	ASSUREUR RESPONSABLE	INVESTISSEUR RESPONSABLE	EMPLOYEUR RESPONSABLE	CITOYEN RESPONSABLE
Actuellement	<ul style="list-style-type: none"> Aucune assurance pour toute nouvelle construction de mine de charbon ou de centrale électrique au charbon. Aucune assurance pour les mines de charbon existantes ou les centrales à charbon de nouveaux clients. Aucune assurance pour les activités pétrolières et gazières en amont. Aucune assurance des risques liés à l'exploration et à la production de combustibles fossiles à partir de sables bitumineux, de gisements de schiste (pétrole et gaz) ou extraits dans la zone arctique, tant terrestres que marines. 	<ul style="list-style-type: none"> Aucun nouvel investissement dans les producteurs de charbon (extraction minière ou production d'électricité). Aucun nouvel investissement dans des sociétés de sables bitumineux, y compris celles opérant à l'aide de pipelines controversés. 		
2021-2024	<ul style="list-style-type: none"> Programme EnterPRIZE 2022-2024 : +5 %-7 % de TCAC des solutions durables 	<ul style="list-style-type: none"> Intégration complète des critères ESG⁽¹⁾ d'ici 2024. Objectif intermédiaire de réduction de 25 % de l'empreinte carbone des investissements⁽²⁾ d'ici 2024. Alignement d'au moins 30 % du portefeuille immobilier sur les normes conformes à la trajectoire 1,5°C d'ici 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> Conduite du changement sur la durabilité, ciblant le leadership du Groupe et l'ensemble des collaborateurs Gouvernance en matière de durabilité pour refléter notre ambition 40 % de femmes aux postes stratégiques 70 % des collaborateurs vont bénéficier d'un perfectionnement professionnel 100 % des entités travaillent en mode hybride 2023 : compensation volontaire des émissions de GES des opérations directes par achat de crédits carbone 	
2025		<ul style="list-style-type: none"> Nouveaux investissements verts et durables 2021-2025 : + 8,5 € - 9,5 milliards d'euros Engager 20 entreprises à forte intensité carbone Plan d'investissement de 3,5 milliards d'euros d'ici 2025 pour soutenir la reprise économique de l'UE. 	<ul style="list-style-type: none"> Réduire l'empreinte carbone des opérations directes d'au moins 35 % par rapport à 2019. Acheter de l'électricité 100 % verte chaque fois que cela est possible. 	
2030	<ul style="list-style-type: none"> Sortie progressive du secteur du charbon thermique dans les pays de l'OCDE. 	<ul style="list-style-type: none"> Sortie progressive du secteur du charbon thermique dans les pays de l'OCDE. 		
2038	<ul style="list-style-type: none"> Sortie progressive du secteur du charbon thermique dans le reste du monde. 			
2040		<ul style="list-style-type: none"> Sortie progressive du secteur du charbon thermique dans le reste du monde. 	<ul style="list-style-type: none"> Opérations directes pour un bilan carbone négatif par compensation des émissions résiduelles de GES au moyen de projets fiables d'élimination du carbone 	
2050	<ul style="list-style-type: none"> Portefeuille d'assurance neutre en carbone 	<ul style="list-style-type: none"> Portefeuille d'assurance neutre en carbone 		

(1) Compte général - Placements directs (obligations d'entreprises et actions, obligations souveraines)

(2) Compte général - Portefeuilles d'actions et d'obligations d'entreprises. Empreinte carbone en matière d'intensité carbone (EVIC). Base : 2019

NOTRE PERFORMANCE DE DURABILITÉ 2022 GROUPE EN BREF

ASSUREUR RESPONSABLE	INVESTISSEUR RESPONSABLE	EMPLOYEUR RESPONSABLE	CITOYEN RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <0,01 % Exposition de l'assurance aux combustibles fossiles sur le total des primes IARD 19,9 milliards d'euros (+16,1 % TCAC en 2021 par rapport à 2018) Primes de produits verts et sociaux EnterPRIZE 6 000 PME sélectionnées, un soutien à la transition durable des PME 	<ul style="list-style-type: none"> -29,6 % teqCO2/€M investi par rapport à 2019 En 2021, 128 teqCO2/€M investi 6 milliards € Investissements verts et durables réalisés en 2019-2020 (vs. l'objectif initial de 4,5 milliards €) 2,54 milliards € Nouveaux investissements durables réalisés en 2021 (pour un objectif de 9,5 milliards € d'ici 2025) 35,5 millions Investissement à impact social 	<ul style="list-style-type: none"> 68 % Collaborateurs ayant bénéficié d'une formation professionnelle via We LEARN 83 % Taux d'engagement de nos collaborateurs enregistré dans la 4e édition de notre enquête Generali Global Engagement Survey fin 2021 -21 % d'émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2019 soit 33 964 teqCO2 Total des émissions de gaz à effet de serre Scope 1+2 	<ul style="list-style-type: none"> 61 ONG partenaires 24 Pays engagés dans THSN 30 000 Heures de volontariat lus de 200 000 Parents, enfants et réfugiés soutenus depuis le lancement



(3) Représente les émissions de CO2 générées par les entreprises dans lesquelles Generali investit, calculées au prorata de ses investissements spécifiques TeqCO2 : tonne équivalent CO2

(4) Scope 1 – Toutes les émissions directes provenant des activités d'une organisation ou sous leur contrôle.

(5) Scope 2 - Émissions indirectes d'électricité achetée et utilisée par l'organisation. TeqCO2 : tonne équivalent CO2

(6) Représente les émissions de CO2 générées par les entreprises dans lesquelles Generali investit, calculées au prorata de ses investissements spécifiques. TeqCO2 : tonne équivalent CO2

(7) Scope 1 – Toutes les émissions directes provenant des activités d'une organisation ou sous leur contrôle.

Scope 2 - Émissions indirectes d'électricité achetée et utilisée par l'organisation. TeqCO2 : tonne équivalent CO2

NOTRE PERFORMANCE DE DURABILITÉ 2022 EN FRANCE EN BREF



Assureur
responsable



Investisseur
responsable



Distributeur
responsable



Employeur
responsable



Citoyen
responsable

ASSUREUR RESPONSABLE	INVESTISSEUR RESPONSABLE	DISTRIBUTEUR RESPONSABLE	EMPLOYEUR RESPONSABLE	CITOYEN RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> • <math>-0,032\%</math> Exposition de l'assurance aux combustibles fossiles sur le total des primes IARD vs 0,054% en 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • <math>-29,6\%</math> teqCO₂/€M investi par rapport à 2019 En 2021, 128 eqCO₂/€M investi 	<ul style="list-style-type: none"> • 114 bilan carbone agence • 15,7% de taux de féminisation des agents 	<ul style="list-style-type: none"> • 100 % de nos collaborateurs ont accès à une formation (présentiel et distantiel) • 47,7 % ont reçu une formation certifiante ou diplômante 	<ul style="list-style-type: none"> • 10 ONG et associations partenaires
<ul style="list-style-type: none"> • 3, 475 milliards d'euros (+ 8 % TCAC en 2022 par rapport à 2021) Primes de produits verts et sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> en 2022 (-48% vs 2019) • 105,4 T CO₂eq/M€ pour le portefeuille de Generali Vie (17,2 Mds€) • 120,4 T CO₂eq/M€ pour le portefeuille de Generali Retraite (4 Mds€) 	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariat SPA : 100 000 repas pour les animaux des refuges SPA ont été financés en 2022 grâce à ce partenariat. 	<ul style="list-style-type: none"> • 82 % Taux d'engagement de nos collaborateurs enregistré dans la 4e édition de notre enquête Generali Global Engagement Survey fin 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • 12% salariés et agents bénévoles • 27 ambassadeurs salariés et agents • 10 parrains « Maisons des Familles » • 4 parrains « Incubateurs Entrepreneurs Réfugiés »
<ul style="list-style-type: none"> • EnterPRIZE 154 PME sélectionnées, un soutien à la transition durable des PME 	<ul style="list-style-type: none"> • Generali Investissement à Impact dispose d'un encours de 13,3 M€ fin 2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Qualité de la relation : Pour la 2^{ème} année consécutive, Generali se positionne avec un R-NPS de 13 devant Allianz et AXA (respectivement 12 et 6) qui eux aussi connaissent une progression significative 	<ul style="list-style-type: none"> • <math>-22\%</math> d'émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2019 Scope 1+2 • 6 507 tCO₂e TeqCO₂ (tonne équivalent CO₂) 	<ul style="list-style-type: none"> • 20 150 parents, enfants et réfugiés soutenus depuis les lancements du programmes (2017)

Crédits photos :
Sophie Jallabert : Hervé Thouroude
Tanguy Lemaire + Régis Lemarchand + Sylvie Peretti + Hugues Aubry : S.d'Halloy



Generali Vie

Société anonyme au capital de 336 872 976 euros. Entreprise régie par le Code des assurances -
602 062 481 RCS Paris. N° d'identifiant unique ADEME FR232327_03PBRV. Siège social : 2 rue Pillet-Will - 75009 Paris.
Société appartenant au Groupe Generali immatriculé sur le registre italien des groupes d'assurances sous le numéro 026.

